

**Il Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del
D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231, Parte Generale di**

SAN DIEGO S.p.A.

N.	VERSIONE MOG PARTE GENERALE	DATA	Per il Consiglio di amministrazione
1	Prima approvazione del Modello Parte Generale	21/10/2026	Il Presidente del Consiglio di Amministrazione

Indice

DEFINIZIONI	4
1. PREMESSA	6
2. LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETA' E DELLE ASSOCIAZIONI	7
3. IL CAMPO DI APPLICAZIONE	8
4. I DESTINATARI.....	8
5. CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ.....	8
6. L'ESIMENTE.....	10
7. I REATI PRESUPPOSTO E LE SANZIONI	10
8. LA GOVERNANCE.....	10
9. IL SISTEMA DI CONTROLLO.....	11
9.1 Principi generali.....	11
9.2 Le attività di Controllo.....	12
9.3. Gli organi preposti al controllo	13
10. IL SISTEMA DELLE DELEGHE.....	14
10.1. Premessa.....	14
10.2. Deleghe e Procure	14
11. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.....	15
12. L'ORGANISMO DI VIGILANZA - IL FLUSSO DI INFORMAZIONI – IL CANALE WHISTLEBLOWING	17
13. SISTEMA SANZIONATORIO.....	27
14. SISTEMA DI COMUNICAZIONE - INFORMAZIONE – FORMAZIONE	30
15. CRITERI DI APPLICABILITÀ ASTRATTA DEI REATI PRESUPPOSTO ALL'ATTIVITÀ CARATTERISTICA DI SAN DIEGO S.P.A.....	32

ALLEGATI PARTE GENERALE

ALLEGATO 1 – WHISTLEBLOWING POLICY	35
ALLEGATO 2 – ORGANIGRAMMA AZIENDALE	36
ALLEGATO 3 – I REATI PRESUPPOSTO DEL D.LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231	37
ALLEGATO 4 – CODICE ETICO SAN DIEGO S.P.A.	43

PARTE SPECIALE

I^ PARTE SPECIALE

ART. 24 - Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture.

ART. 25 - Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione.

II^ PARTE SPECIALE

ART. 24 bis - Delitti informatici e trattamento illecito dati.

ART. 25 novies - Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (limitatamente alla ipotesi presupposto di cui all'Art. 171 bis, 1 e 2 comma, L. 633/1941 – Delitti in materia di violazione del diritto di autore).

III^ PARTE SPECIALE

ART. 25 Ter - Reati Societari.

IV^ PARTE SPECIALE

ART. 25 Septies - Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

V^ PARTE SPECIALE

ART. 25 Octies - Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio.

ART. 25 Octies.1 - Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori.

VI^ PARTE SPECIALE

ART. 25 Quinquiesdecies - Reati Tributari.

DEFINIZIONI

- **Attività sensibili:** le attività di San Diego S.p.A. (a seguire anche “SD”) nel cui ambito sussiste il rischio di commissione dei Reati presupposto, individuate nelle Parti Speciali.
- **CCNL:** contratto collettivo nazionale di lavoro vigente per le diverse categorie di lavoratori.
- **Cliente:** persona giuridica a cui SD fornisce i propri servizi e/o attività (tipicamente le società del Gruppo).
- **Codice Etico:** il codice etico e di comportamento adottato da SD.
- **Consulenti o Collaboratori:** soggetti che in ragione delle competenze professionali prestano la propria opera intellettuale a favore e/o per conto di SD sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale.
- **Comitato e/o gestore canale Whistleblowing:** (nel seguito anche solo il “Comitato e o gestore”) persona fisica o ufficio dedicato alla gestione delle Segnalazioni, interno, autonomo e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, o soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione.
- **D.lgs. 231/2001 o Decreto:** il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e s.m.i..
- **Dipendenti:** soggetti aventi con San Diego S.p.A. un contratto di lavoro subordinato o parasubordinato.
- **San Diego S.p.A.:** SD o Società.
- **Fornitore:** persona fisica o giuridica che fornisce prodotti, materie prime, componenti, servizi, consulenze professionali, consulenze tecniche etc. di cui SD si avvale.
- **Incaricato di un pubblico servizio:** colui che “a qualunque titolo presta un pubblico servizio”, intendendosi tale un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza di poteri tipici di questa (cfr. art. 358 Codice penale).
- **Linee guida Confindustria:** documento guida di Confindustria (approvato il 7 marzo 2002 ed aggiornato il 31 marzo 2008 e, successivamente nel marzo 2014 e nel giugno 2021 e s.m.i.) per la costruzione di Modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto Legislativo n. 231 del 2001.
- **Modello:** il Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 231/2001.
- **Organi Sociali:** assemblea, organo amministrativo, collegio sindacale, revisore contabile.
- **Organismo di vigilanza o OdV:** l'organismo di cui all'articolo 6 del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231.
- **Partner:** controparti contrattuali, persone fisiche o giuridiche, con cui SD addivenga ad una qualunque forma di collaborazione.
- **P.A.:** la pubblica amministrazione ed i suoi enti, il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio.
- **Pubblico ufficiale:** colui che “esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa” (cfr. articolo 357 Codice penale).
- **Reato presupposto e/o Reato:** i reati presupposto della responsabilità amministrativa di cui al Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231.

- **Soggetto Apicale:** persona che riveste funzioni di rappresentanza, di amministrazione, di direzione di SD o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persona che esercita, anche di fatto, la gestione o il controllo di SD ai sensi del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231.
- **Soggetto Subordinato:** persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali ai sensi del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231.
- **TUF:** Decreto legislativo 24 febbraio 1998, numero 58 (testo unico della finanza).
- **TUSSL:** Decreto legislativo 9 aprile 2008, numero 81 (testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro).
- **Vertice:** Consiglio di amministrazione di SD.
- **Whistleblowing policy:** procedura generale per la gestione delle segnalazioni ai sensi del decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24.

San Diego S.p.A., ai sensi di statuto (al quale per completezza si rinvia), ha per oggetto sociale l'assunzione di partecipazioni in altre società o enti, il finanziamento ed il coordinamento tecnico, commerciale e finanziario delle società e degli enti nei quali partecipa; la compravendita, il possesso e la gestione in proprio di titoli pubblici e privati. La società potrà compiere qualsiasi operazione, compresa la prestazione di garanzie a favore e nell'interesse di società ed enti nei quali partecipa, connesse all'oggetto sociale, purché non contrastante con le disposizioni di legge relative alle società finanziarie, esclusa comunque, rigorosamente, la raccolta di risparmio tra il pubblico. La società potrà altresì prestare fidejussioni ed erogare prestiti a terzi, purché collegati con le società partecipate. La società presta servizi nell'ambito amministrativo/finanziario, della gestione delle risorse umane e della ricerca e sviluppo ad alcune società del Gruppo, supportati da contratti che regolano la prestazione di tali servizi e la loro remunerazione.

Alla data di adozione del presente Modello, SD ha una struttura organizzativa snella: si avvale di 3 dirigenti (Direttore Finanziario di Gruppo, Direttore Risorse Umane di Gruppo e Direttore R&D di Gruppo), i quali operano in via prevalente presso gli insediamenti industriali delle società controllate Olmo Giuseppe S.p.A. (Direttore Finanziario e Direttore Risorse Umane di Gruppo) e Toscana Gomma S.p.A. (Direttore R&D di Gruppo), in spazi organizzati messi a disposizione sulla base di due contratti di utilizzo. I dirigenti prestano, ove richiesti, servizi a favore delle società del Gruppo (Olmo Giuseppe S.p.A., Toscana Gomma S.p.A., Artimino S.p.A., Artimino Wine & Food S.r.l. e Tenuta di Artimino Società Agricola S.r.l.) in materia di amministrazione e finanza, risorse umane e ricerca e sviluppo. Tali servizi sono disciplinati da contratti scritti, con corrispettivo determinato a costo maggiorato o a forfait e non legato ai risultati delle società servite. Nello svolgimento dei servizi i dirigenti di SD non agiscono in nome e per conto delle società servite, salvo specifica procura da queste conferita: le decisioni, l'approvazione dei bilanci e gli adempimenti fiscali e verso la Pubblica Amministrazione restano di competenza e responsabilità degli organi delle società servite. Eventuali deroghe a tali condizioni sono comunicate all'Organismo di Vigilanza.

La tenuta della contabilità di SD è affidata in service alla controllata Olmo Giuseppe S.p.A. Tali circostanze sono tenute in considerazione nella costruzione del Modello e dei relativi presidi, ed in particolare nella IV^a Parte Speciale (per quanto attiene agli aspetti di salute e sicurezza sul lavoro relativi agli insediamenti ospitanti) e nella III^a, V^a e VI^a Parte Speciale (per quanto attiene alla gestione contabile in service).

1. PREMESSA

Il Modello organizzativo, strutturato in una Parte Generale e in Parti Speciali, comprende una disamina di massima della disciplina contenuta nel D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 ed indica una serie di criteri, regole, indicazioni e misure ritenuti idonei a rispondere alle esigenze e alla finalità di prevenzione dei reati presupposto di cui al citato Decreto.

Il Modello è adottato sulla base di un'approfondita analisi normativa e organizzativa ed è finalizzato a garantirne idoneità ed efficacia preventiva ai sensi dell'art. 6 D.lgs. 231/2001.

Il Modello Parte Generale, nello specifico, indica:

- le fattispecie presupposto dei reati di cui al D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231;
- i Destinatari del Modello e del Codice Etico;
- le modalità di adozione e attuazione del Modello;
- i criteri di costituzione dell'Organismo di Vigilanza;
- il sistema sanzionatorio a presidio delle violazioni;
- gli obblighi di informazione e comunicazione e di formazione del personale sul Modello;
- il canale di segnalazione delle violazioni (whistleblowing).

Le Parti Speciali, tenuto conto dell'oggetto sociale della Società, individuano le attività della stessa sensibili ai rischi-reato di cui al Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, i principi generali e specifici di buon comportamento, gli elementi di prevenzione posti dalla società a presidio dei suddetti rischi e le misure di controllo.

L'individuazione delle attività sensibili e dei relativi presidi è effettuata mediante un percorso strutturato di mappatura dei processi e valutazione del rischio (risk assesment), in coerenza con le Linee Guida Confindustria e la prassi applicativa.

Oltre a quanto di seguito espressamente stabilito, sono inoltre parte integrante del presente documento:

- il Codice Etico che definisce i principi etico-morali dell'azienda;
- tutte le disposizioni, i provvedimenti interni, gli atti, i sistemi di gestione e le procedure operative aziendali che di questo documento costituiscono attuazione (a titolo esemplificativo: attribuzioni di poteri e/o deleghe, organigrammi, mansionari, statuto, procedure per la sicurezza sui luoghi di lavoro, DVR, contratti di utilizzo degli spazi organizzati e contratti di servizio infragruppo, analisi dei rischi in materia di riservatezza e privacy dei dati, sistema di gestione della contabilità, etc.).

La documentazione richiamata costituisce parte integrante e sostanziale del Modello di SD che provvederà a renderla disponibile a tutti i Destinatari attraverso appositi strumenti aziendali (es. sito internet, intranet o repository documentale) per garantirne la piena conoscibilità e accessibilità.

2. LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETA' E DELLE ASSOCIAZIONI

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231, introduce e disciplina, per la prima volta nel nostro ordinamento, la responsabilità amministrativa degli enti forniti di personalità giuridica e delle società e associazioni (anche prive di personalità giuridica) a seguito di condotte integranti fattispecie di reato commesse nell'interesse o a vantaggio degli stessi.

Le previsioni del D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 operano qualora i soggetti Apicali e/o Subordinati abbiano tenuto comportamenti non conformi o condotte illecite integranti una delle fattispecie presupposto di cui al Decreto e da tale condotta la Società abbia, come detto, tratto interesse o vantaggio (cfr. art. 5 D.lgs. 231/2001).

In tali circostanze alla Società potrà essere ascritta, in sede penale, una autonoma responsabilità rispetto a quella personale dell'Apicale o del Subordinato che ha tenuto il comportamento non conforme o la condotta illecita integrante il reato; responsabilità che in capo alla Società permane ai sensi di legge anche se non sia stato identificato l'autore dell'illecito o se il reato si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia.

La responsabilità amministrativa in sede penale delle società ai sensi del Decreto invero, va sempre ad aggiungersi e mai a sostituirsi a quella della persona fisica responsabile della condotta illecita, il cui comportamento costituisce il presupposto per l'addebito della responsabilità in questione alla Società.

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 ha inoltre tra i suoi obiettivi quello di sensibilizzare tutti i portatori di interessi della Società, poiché colpisce - con le pene dal medesimo previste - il patrimonio di coloro che, anche solo indirettamente, hanno avuto un interesse o hanno tratto un vantaggio dal comportamento illecito dei Soggetti Apicali e/o Subordinati.

L'apparato sanzionatorio del Decreto prevede differenti tipologie di sanzioni che si prescrivono nel termine di cinque anni dalla data di consumazione del reato; tra queste ricordiamo le sanzioni amministrative pecuniarie, le sanzioni interdittive, la pubblicazione della sentenza e la confisca (cfr. art. 9 Decreto cit.).

I criteri di riferimento per la determinazione delle sanzioni da applicare sono: la gravità del fatto, il grado di responsabilità della società e le attività messe in atto da quest'ultima per prevenire i reati presupposto.

Per le ipotesi di maggiore gravità, quali ad esempio i reati commessi in violazione alle disposizioni in materia di salute e sicurezza dei luoghi di lavoro, è prevista anche l'applicazione di sanzioni interdittive quali:

- a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;

- e) il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

3. IL CAMPO DI APPLICAZIONE

Il Decreto applica a tutti gli enti dotati di personalità giuridica, alle società, alle associazioni anche prive di personalità giuridica, agli enti privati concessionari di un pubblico servizio. Il Decreto non è invece applicabile allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli enti pubblici non economici, agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (esempio: sindacati, partiti politici, etc.).

4. I DESTINATARI

Si intendono Destinatari ai sensi del presente Modello senza alcuna eccezione:

- il Personale di SD e, pertanto, i dipendenti, anche all'estero, di SD, nonché tutti quei soggetti che collaborano con la stessa in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato e/o di collaborazione in genere, inclusi collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo ed in somministrazione, service manageriali, etc.;
- coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo per SD o per una sua unità organizzativa, organi societari inclusi (Amministratori ed organi di controllo, etc.);
- coloro che direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano con SD, a qualsiasi titolo, contratti e/o rapporti di collaborazione, operando per conto della stessa o cooperando allo svolgimento della sua attività ed al perseguimento dei suoi fini;
- tutti i soggetti che comunque agiscono nell'interesse di SD in quanto legati alla stessa da rapporti giuridici contrattuali o da accordi di altra natura (ad esempio *partner in joint-venture*, soci in iniziative di *business* etc.);
- tutti i dipendenti della pubblica amministrazione, degli enti pubblici economici, i lavoratori subordinati del settore privato, i lavoratori autonomi e collaboratori, i liberi professionisti e consulenti, gli azionisti, le persone con funzioni di amministrazione, nonché, i volontari e i tirocinanti ai quali applicano le disposizioni del d.lgs. 24/2023 in materia di Whistleblowing.

I Destinatari del Modello sono tenuti a rispettare puntualmente le disposizioni contenute nello stesso e nei suoi allegati che ne costituiscono parte integrante e sostanziale.

5. CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ

I criteri di imputazione della responsabilità alle società si distinguono in oggettivi e soggettivi.

Sono criteri di imputazione oggettiva (rinvenibili nell'art. 5 del Decreto):

- I. che il Reato presupposto sia stato commesso da un soggetto legato a SD da un rapporto qualificato. In tal senso: 1) tra i Soggetti in posizione Apicale, troviamo coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione di SD o di una sua unità organizzativa finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa; 2) tra i Soggetti Subordinati troviamo le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto 1). Con riferimento a questi ultimi, viene data particolare rilevanza all'attività svolta in concreto, oltre che all'esistenza di un contratto di lavoro subordinato, ciò al fine di evitare che si possa aggirare il disposto del Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 affidando all'esterno proprie attività relativamente alle quali si possono integrare le fattispecie presupposto di cui al Decreto;

- II. che il reato presupposto venga commesso nell'interesse o a vantaggio di SD in un ambito inerente o funzionale all'oggetto sociale della medesima. Affinché la condotta illecita dell'Apicale e/o del Subordinato possa integrare responsabilità per SD è sufficiente che sia integrata una sola delle due condizioni oggettive - interesse o vantaggio - a favore della società.

A tal fine è utile chiarire che:

- a. l'**interesse** sussiste quando l'Apicale e/o il Subordinato abbiano agito con l'intento di favorire SD indipendentemente dalla circostanza che tale obiettivo sia stato realmente conseguito (costituisce un *ex ante* della condotta),
- b. il **vantaggio** sussiste quando SD abbia tratto o avrebbe potuto trarre dal comportamento dell'Apicale e/o Subordinato un risultato positivo economico o di altra natura (costituisce, quindi, un *ex post* della condotta).

Infine, in base a giurisprudenza consolidata, la responsabilità conseguente alle condotte illecite commesse da Apicali e/o Subordinati di altra società, appartenenti ad un gruppo, può essere estesa alla capogruppo e l'illecito commesso nella controllata potrebbe essere addebitato alla controllante.

Il **criterio di imputazione soggettiva** della responsabilità all'ente (rinvenibile nell'art. 6 del Decreto) consiste nella colpevolezza in senso normativo intesa quale violazione delle regole comportamentali volte a prevenire la commissione dei reati presupposti e consiste sostanzialmente nella cd. "colpa di organizzazione" intesa come scelta da parte dell'ente di non adottare o (anche se adottate) non applicare idonee ed efficaci misure di organizzazione, gestione e controllo volte alla prevenzione dei reati presupposto a norma del Decreto.

La colpa di organizzazione non va confusa (o sovrapposta) con la colpevolezza del responsabile del reato poiché la stessa è rinvenibile proprio nella "negligenza" o "carenza" dell'organizzazione dell'ente la quale non è stata in grado di impedire la commissione del reato presupposto¹.

A tal proposito, come di recente evidenziato in una pronuncia della giurisprudenza di legittimità²: «(...) l'elemento finalistico della condotta dell'agente deve essere conseguenza non tanto di un atteggiamento soggettivo proprio della persona fisica quanto di un preciso assetto organizzativo "negligente" dell'impresa, da intendersi in senso normativo, perché fondato sul rimprovero derivante dall'inottemperanza da parte dell'ente dell'obbligo di adottare le cautele, organizzative e gestionali, necessarie a prevenire la commissione dei reati previsti tra quelli idonei a fondare la responsabilità del soggetto collettivo»; nell'indagine riguardante la configurabilità dell'illecito imputabile all'ente – prosegue la Corte – «le condotte colpose dei soggetti responsabili della fattispecie criminosa (presupposto dell'illecito amministrativo) rilevano se riscontrabile la mancanza o l'inadeguatezza delle cautele

¹ Cass. Pen. Sent. n. 18413/2022: «(...) l'assenza del modello, la sua inidoneità o la sua inefficace attuazione non sono ex se elementi costitutivi dell'illecito dell'ente, tali essendo, oltre alla compresenza della relazione organica e teleologica tra il soggetto responsabile del reato presupposto e l'ente (cd. immedesimazione organica "rafforzata"), la colpa di organizzazione, il reato presupposto ed il nesso causale che deve correre tra i due» ed ancora, secondo la Suprema Corte, la colpa di organizzazione «<(...) costituisce, per così dire, un modo di essere "colposo", specificamente individuato, proprio dell'organizzazione dell'ente, che abbia consentito al soggetto (persona fisica) organico all'ente di commettere il reato>>

² Cass. Pen. sent. cit.

predisposte per la prevenzione dei reati previsti dal d.lgs. n. 231/01. La ricorrenza di tali carenze organizzative, in quanto atte a determinare le condizioni di verifica del reato presupposto, giustifica il rimprovero e l'imputazione dell'illecito all'ente, oltre a sorreggere la costruzione giuridica per cui l'ente risponde dell'illecito per fatto proprio (e non per fatto altrui)».

Sulla base di quanto sopra esposto sono chiare le ragioni per le quali l'adozione e l'applicazione di un idoneo ed efficace Modello di organizzazione, gestione e controllo può avere un effetto esimente per la Società nel caso di commissione di reati presupposto da parte di Apicali e/o Subordinati della stessa: la sussistenza di tale Modello esclude la colpevolezza (nel senso poc'anzi precisato) dell'ente. Per maggiori informazioni in merito si veda il paragrafo che segue.

6. L'ESIMENTE

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 prevede l'esclusione da responsabilità per la società se, prima della commissione del Reato, la stessa abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo effettivo, efficace ed idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 prevede altresì che le società non saranno ritenute responsabili qualora gli Apicali e/o i Subordinati abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Ai fini dell'esimente da responsabilità, nel caso di commissione di reati presupposto da parte di un Soggetto Apicale e/o Subordinato, l'imputabilità della società è presunta salvo che la stessa non sia in grado di dimostrare:

- di avere adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del fatto costituente Reato, un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione di illeciti come quello verificatosi;
- di aver istituito un Organismo di Vigilanza all'interno di SD, indipendente, autonomo e che assicuri continuità d'azione a cui sia affidato il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza del Modello e di curarne il suo aggiornamento;
- che il comportamento illecito sia stato commesso eludendo fraudolentemente il Modello di organizzazione, gestione e controllo in essere;
- che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

In base alle disposizioni del Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 la società ha un titolo autonomo di responsabilità e non solidale con l'autore del Reato. La responsabilità della società si integra anche quando l'autore del Reato non sia stato identificato e/o il Reato subisca una vicenda estintiva.

7. I REATI PRESUPPOSTO E LE SANZIONI

La società può essere chiamata a rispondere per le fattispecie presupposto di cui al Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e può essere destinataria delle seguenti sanzioni: pecuniarie, interdittive, confisca, pubblicazione della sentenza.

In Allegato 3 l'elenco dei reati applicabili.

8. LA GOVERNANCE

SD è amministrata da un Consiglio di Amministrazione a cui spettano tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione e può compiere tutti gli atti che ritenga opportuni per il raggiungimento dell'oggetto sociale; i

componenti del Consiglio di Amministrazione hanno il potere di compiere le operazioni necessarie per l'attuazione dell'oggetto sociale e possono operare in rappresentanza della società ove il Consiglio di Amministrazione ai sensi di legge e statuto abbia attribuito con propria delibera i relativi poteri di operare.

La rappresentanza legale, sostanziale e processuale, della società spetta al Presidente del Consiglio di amministrazione che è il Rappresentante dell'impresa ed agli altri Consiglieri nell'ambito dei poteri/della delega attribuita.

Il Consiglio di Amministrazione, quale organo di vertice, è competente ad adottare il Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001, a promuoverne l'attuazione nell'ambito della struttura societaria, nonché a deliberarne le modifiche, integrazioni e aggiornamenti, anche sulla base delle risultanze dell'attività di vigilanza e dei flussi informativi rilevanti ai fini del Decreto.

La rappresentanza legale, sostanziale e processuale, della società spetta al Presidente del Consiglio di Amministrazione, che è il Rappresentante dell'impresa, ed agli altri Consiglieri nell'ambito dei poteri e/o della delega attribuita. I soggetti muniti di poteri di rappresentanza, di delega o di attribuzioni gestorie operano, nell'ambito delle rispettive competenze, in attuazione delle deliberazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione e sono tenuti ad assicurare il rispetto del Modello, dei protocolli e delle procedure aziendali, nonché a garantire i flussi informativi verso gli organi e le funzioni competenti ai fini del monitoraggio e dell'aggiornamento del Modello 231.

9. IL SISTEMA DI CONTROLLO

9.1 Principi generali

Il Sistema di Controllo di SD è strutturato per assicurare una corretta informativa ed un adeguato monitoraggio delle sue attività. Con particolare attenzione alla struttura organizzativa, SD identifica compiti, funzioni e responsabilità del proprio personale. Il sistema di controllo interno si articola, ove applicabile in relazione all'assetto organizzativo della Società, su differenti livelli in tema di controllo, demandato ai responsabili delle attività e dei processi operativi, volto ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni e il rispetto delle procedure e dei presidi previsti; nonché da verifiche indipendenti sull'adeguatezza e sull'effettivo funzionamento complessivo del sistema di controllo interno e del Modello assegnati anche a terzi esterni. I flussi informativi tra i diversi livelli di controllo devono essere idonei ad assicurare la circolazione delle informazioni rilevanti, la tracciabilità delle verifiche svolte, la tempestiva segnalazione di anomalie, non conformità o scostamenti, nonché la trasmissione agli organi e ai presidi competenti degli elementi utili ai fini del monitoraggio e dell'eventuale aggiornamento del sistema di controllo e del Modello 231. Inoltre, nella distribuzione degli incarichi o attività aziendali SD opera sempre verificando che l'organizzazione interessata rispetti i seguenti principi:

- i. Segregazione delle funzioni, ovvero, nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
- ii. Controllo, ovvero, ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua;
- iii. Documentazione dei controlli, ovvero, il controllo eseguito, anche se solo di supervisione, deve essere documentabile e oggetto di evidenza documentale.

9.2 Le attività di Controllo

Le attività di Controllo di SD prevedono, di massima, che:

- sia chiaramente definito e divulgato l'organigramma societario;
- ogni operazione significativa sia preventivamente autorizzata da chi ha i poteri per farlo;
- siano individuate chiare responsabilità nell'esecuzione delle attività caratteristiche dell'impresa;
- i poteri di rappresentanza, le procure e/o le deleghe siano conferite nel rispetto di specifici ambiti di esercizio e di limiti di importo strettamente collegati con le responsabilità assegnate;
- sia assicurata l'integrità e la completezza dei dati gestiti attraverso il necessario scambio di informazioni tra le strutture operative a cui sono assegnati compiti, fasi e processi tra loro connessi.

Le risorse finanziarie

Con particolare riferimento alle modalità di gestione delle risorse finanziarie, SD monitora costantemente (attraverso le funzioni interne ed esterne a ciò preposte) che il sistema concretamente posto mantenga nel tempo requisiti di idoneità tali da assicurare detta gestione nel rispetto degli obblighi posti dalle leggi italiane, comunitarie ed internazionali; in particolare, salvo quanto sarà precisato nell'ambito di ciascuna delle specifiche Parti Speciali del Modello (come previste dal D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231), con riguardo alle modalità di gestione delle risorse finanziarie, l'attività di monitoraggio svolta da SD è in generale rivolta a titolo esemplificativo e non esaustivo alla verifica:

- ✓ del rispetto dei limiti di materia attribuiti dalla legge agli organi sociali;
- ✓ del rispetto dei limiti di potere attribuiti ai sensi di statuto al Consiglio di amministrazione;
- ✓ della conformità alla legge degli atti posti da SD in materia di gestione delle risorse finanziarie;
- ✓ dell'adeguata assegnazione di poteri rispetto all'assetto organizzativo, ai ruoli, ai compiti ed alle responsabilità a ciascuno attribuite;
- ✓ della tracciabilità e della rintracciabilità delle attività eseguite con le risorse finanziarie messe a disposizione;
- ✓ dell'effettività delle attività di controllo in materia finanziaria e della tracciabilità e documentazione dei controlli eseguiti;
- ✓ della obbligatorietà di approvazione da parte del Consiglio di amministrazione e/o dell'Assemblea (a seconda delle previsioni di legge e/o dell'atto costitutivo/statuto e/o delle delibere consiliari) delle operazioni di carattere straordinario;
- ✓ del rispetto delle delibere di autorizzazione all'avvio delle operazioni straordinarie dell'Assemblea;
- ✓ dell'adeguata attribuzione e del rispetto dei limiti di poteri riconosciuti per operare sui c/c della Società e sulle risorse finanziarie, per la realizzazione di operazioni straordinarie e per la realizzazione delle operazioni ammesse dall'oggetto sociale in materia finanziaria;
- ✓ del rispetto delle previsioni dell'art. 2381 c.c..

9.3. Gli organi preposti al controllo

Organo Amministrativo

Al Consiglio di amministrazione ai sensi dello statuto compete il potere di indirizzo, coordinamento e controllo della gestione societaria e gli compete anche la responsabilità del sistema di controllo interno della Società.

Datore di Lavoro

In materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro al Datore di Lavoro di SD, individuato con delibera del Consiglio di Amministrazione nel Direttore Finanziario di Gruppo, spetta il ruolo di garante del rispetto degli obblighi di cui agli artt. 17 e 18 del D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

Delegato di funzione ex art. 16 D.lgs. 9 aprile 2008 n. 81 (ove nominato)

Il Delegato di funzione, nell'ambito delle attribuzioni e delle competenze allo stesso riconosciute dal Datore di Lavoro e dallo stesso accettate, è l'*alter ego* del Datore di Lavoro. Il Delegato di funzione ha un ruolo di garanzia del rispetto e della corretta attuazione degli obblighi di cui al D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

Medico Competente

Ove nominato in ragione della sorveglianza sanitaria dovuta, in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro al Medico Competente spettano gli obblighi di cui al d.lgs. 81/08.

Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)

Il RSPP, soggetto esterno designato dal Datore di Lavoro, supporta quest'ultimo nella valutazione dei rischi e nell'individuazione delle misure di prevenzione e protezione ai sensi dell'art. 33 del D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

Titolare e soggetti autorizzati/designati ai fini del trattamento delle informazioni e dati (decreto privacy e s.m.i. - Regolamento Europeo 2016/679 - GDPR).

SD è il Titolare del trattamento delle informazioni e dei dati che alla medesima società vengono conferiti e in relazione ai quali è responsabile dell'adempimento degli obblighi sulla medesima gravanti ai sensi della normativa vigente. I soggetti autorizzati/designati sono le persone fisiche che, sotto la responsabilità di SD e nell'ambito dell'assetto organizzativo della medesima, si occupano del trattamento dati e degli adempimenti previsti dalla specifica normativa di riferimento in nome della Società.

Manager/Dirigenti/Responsabili di funzione

I Dirigenti di SD, nell'ambito delle competenze loro assegnate, sono responsabili delle attività dagli stessi condotte per la società e delle attività svolte dai propri Subordinati.

Dipendenti

I Dipendenti di SD sono responsabili del corretto assolvimento delle attività assegnate e del riporto dell'esito delle stesse al proprio Responsabile oltre che del rispetto delle disposizioni del d.lgs. 81/08 in materia di salute e sicurezza dei luoghi di lavoro.

Collegio Sindacale

È l'organo di controllo che vigila sulla regolarità amministrativa, contabile e finanziaria di una società o ente, assicurandosi che amministratori rispettino la legge e lo statuto, verificando la corretta gestione economica e patrimoniale, esaminando il bilancio e redigendo relazioni.

Revisore legale

La revisione legale dei conti di SD è affidata a un revisore unico, che ha il compito di controllare e verificare l'attendibilità, la correttezza e la conformità alle norme dei bilanci e delle scritture contabili di un'azienda, garantendo trasparenza per stakeholder, investitori e autorità.

Organismo di Vigilanza

L'Organismo di vigilanza è l'organismo nominato con delibera del Consiglio di amministrazione che ha il compito di vigilare sul funzionamento, l'osservanza dei modelli e di curarne il suo aggiornamento.

10. IL SISTEMA DELLE DELEGHE

10.1. Premessa

L'attribuzione dei poteri ad operare è ispirata ai seguenti criteri di massima:

- “esattezza” della materia delegata e definizione dei poteri anche di spesa;
- “pubblicità” interna ed esterna dei poteri e delle responsabilità;
- “coerenza” dei poteri di rappresentanza con le competenze assegnate;
- “certezza” del potere di rappresentanza e/o di firma attribuito.

10.2. Deleghe e Procure

Requisiti essenziali di attribuzione

Il rilascio di mandati, deleghe e procure per operare quali rappresentanti negli interessi e a vantaggio di SD, rispetta i seguenti principi:

- tutti coloro che operano per conto di SD devono essere autorizzati;
- ciascuna delega e/o procura definisce in modo specifico ed inequivocabile i poteri attribuiti ed i limiti entro cui operare;
- al delegato e/o procuratore sono riconosciuti poteri di spesa adeguati alle funzioni conferite;
- le deleghe e le procure sono rese pubbliche.

Le linee guida di SD rispettano le norme del Codice civile e dello Statuto.

Conferimento e revoca delle deleghe e procure

Il conferimento delle deleghe e delle procure deve avvenire nel rispetto dei limiti posti dalla legge, nonché dalle previsioni dello Statuto, con le modalità gestionali poste dall'organo di vertice.

Il Consiglio di amministrazione verifica periodicamente, anche con il supporto delle competenti funzioni aziendali, il rispetto delle deleghe e delle procure in vigore e la sua coerenza con l'assetto organizzativo.

11. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Adozione del Modello

L'adozione del presente documento è di competenza esclusiva dell'Organo Amministrativo.

Il presente Modello è stato elaborato da SD tenendo conto dell'attività concretamente svolta oltre che delle modalità dello svolgimento di tale attività, della natura e delle dimensioni della sua organizzazione.

SD ha proceduto con l'avvio di un'analisi preliminare del contesto aziendale. In particolar modo sono stati esaminati: la storia di SD, il contesto societario, il mercato di appartenenza, l'organigramma aziendale, il sistema di governance, il sistema di controllo, il sistema delle deleghe, le procedure già formalizzate all'interno di SD per lo svolgimento dell'attività sociale. Sono state pertanto svolte:

- interviste agli amministratori ed i dirigenti;
- una analisi degli organigrammi aziendali e del sistema di ripartizione delle responsabilità e dei poteri;
- una analisi dei sistemi di gestione e controllo in essere.

Obiettivi perseguiti

SD assicura condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione del proprio *business*. A tal fine ha colto l'opportunità fornitagli dal D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 ed ha avviato un progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi e di gestione del controllo al fine di verificare la rispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto.

In tal senso l'adozione del Modello costituisce un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano in nome e per conto di SD, oltre che uno stimolo a tenere comportamenti corretti.

In particolare, SD con l'adozione del Modello, si pone i seguenti principali obiettivi:

- determinare, in tutti coloro che operano nell'interesse o a vantaggio della stessa, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazioni delle disposizioni di legge comprese quelle riportate nel D.lgs. 231/2001 e quelle presenti nella parte speciale del Modello, in sanzioni penali comminabili nei loro confronti e di sanzioni amministrative addebitabili all'azienda;
- ribadire che il comportamento illecito è fortemente condannato da SD, in quanto contrario, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi del Codice Etico, alle disposizioni del presente Modello ed ai valori ai quali SD intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale;
- consentire a SD un'azione di monitoraggio sulle aree a rischio;
- fornire un'adeguata informazione ai Destinatari circa l'adozione del Modello;
- continuare a diffondere una cultura di impresa basata sul controllo preventivo e la legalità;
- condannare ogni comportamento non conforme alla legge o alle disposizioni interne ed in particolare alle istruzioni contenute nel presente Modello ed al Codice Etico di SD;

- creare e mantenere un'efficace ed efficiente organizzazione dell'impresa, mediante processi che pongano l'attenzione sui ruoli, sulla formazione delle decisioni e sulla gestione dell'informazione interna ed esterna;
- attuare tutte le misure necessarie per eliminare la eventuale commissione di condotte illecite integranti reati presupposto di cui al D.lgs. 231 del 2001.

Valore del Modello e del Codice Etico

Il presente documento costituisce regolamento interno di SD, vincolante per la medesima e per tutti i suoi Destinatari. In particolare, il Codice Etico è l'espressione dei valori etico – morali di SD.

Il rispetto del Modello presuppone il rispetto anche di quanto previsto nel Codice Etico che costituisce parte integrante e sostanziale dello stesso.

Modifiche ed aggiornamento del Modello

Modifiche, integrazioni e aggiornamenti del Modello sono di competenza dell'Organo Amministrativo, che vi provvede, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, assicurando che il Modello sia oggetto di revisione periodica e, in ogni caso, ogniqualvolta emergano circostanze che ne rendano necessario o opportuno l'adeguamento. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza, nell'ambito delle proprie funzioni di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di cura del relativo aggiornamento, segnala all'Organo Amministrativo le esigenze di modifica, integrazione o aggiornamento emerse nello svolgimento della propria attività, anche sulla base dei flussi informativi ricevuti e delle risultanze delle verifiche effettuate.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, il processo di aggiornamento del Modello deve essere avviato quando:

- siano sopravvenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute che ne abbiano dimostrato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei Reati presupposto;
- siano sopravvenuti cambiamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione, nell'assetto di governance, nel sistema delle deleghe e procure, nei processi aziendali o nell'attività di SD, che comportino l'avvio di analisi specifiche e la elaborazione o revisione di Parti Speciali, protocolli o procedure rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001;
- emergano, anche a seguito dell'attività di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza, di audit, controlli interni, verifiche dell'autorità, segnalazioni o flussi informativi, profili di rischio non adeguatamente presidiati o la necessità di rafforzare i controlli esistenti;
- in tutti gli altri casi in cui si renda necessaria o utile la modifica, l'integrazione e/o l'aggiornamento del Modello.

Le proposte di aggiornamento del Modello sono sottoposte all'esame e all'approvazione dell'Organo Amministrativo, cui compete l'adozione delle relative deliberazioni. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione può apportare al Modello modifiche, integrazioni e/o aggiornamenti di natura ordinaria e di mero adeguamento formale alla legge che non necessitino di previa specifica analisi. In tali circostanze, il Presidente dovrà fornire resoconto al Consiglio di Amministrazione dell'attività svolta.

L'Organismo di Vigilanza deve essere costantemente informato sulle modifiche, integrazioni e sugli aggiornamenti apportati al Modello, ai protocolli, alle procedure ed ai controlli esistenti in SD, nonché sugli elementi e sulle circostanze che abbiano determinato l'avvio del relativo processo di revisione e aggiornamento.

12. L'ORGANISMO DI VIGILANZA - IL FLUSSO DI INFORMAZIONI - IL CANALE WHISTLEBLOWING

Il rispetto dei requisiti previsti dal D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 costituisce elemento essenziale anche ai fini della nomina dell'Organismo di Vigilanza.

In ragione di ciò è necessario che detto organo di controllo abbia la possibilità di esercitare la propria funzione in modo concreto e che sia posto nella condizione di poter esercitare/assolvere detta funzione correttamente. Quanto detto costituisce il presupposto indispensabile per l'effettività dell'azione di controllo demandata all'Organismo di Vigilanza e quindi per il relativo esonero da responsabilità dell'ente qualora sussistenti anche tutti gli altri presupposti previsti dalla normativa applicabile.

Per una corretta configurazione dell'Organismo di Vigilanza è necessario valutare attentamente, in ragione dei compiti e delle funzioni che il medesimo viene chiamato ad assolvere, il possesso dei requisiti di indipendenza, autonomia e continuità di azione che la legge richiede in capo a ciascun membro ed all'intero Organismo di Vigilanza.

Compiti e Funzione

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare costantemente:

- sul funzionamento del Modello;
- sull'osservanza del Modello; e
- di curare l'aggiornamento del Modello.

Il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza, in sede di primo incontro, deve dotarsi di un proprio Regolamento di funzionamento, nel quale tra l'altro deve dare evidenza delle modalità di pianificazione delle attività di controllo assegnate e deve proporre all'Organo Amministrativo l'approvazione del proprio *budget* annuale.

Composizione dell'Organismo di Vigilanza (OdV)

L'Organo Amministrativo procederà a definire il numero dei componenti dell'Organismo di Vigilanza (plurisoggettivo e/o monocratico) in fase di nomina, tenuto conto delle dimensioni, dell'attività caratteristica, del fatturato di SD e delle aree di rischio individuate ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. 231/2001.

Possono essere chiamati a far parte dell'Organismo di Vigilanza componenti esterni a SD, purché ciascuno sia in possesso dei seguenti requisiti:

- **Autonomia e indipendenza:** intesi come autonomia dell'iniziativa di controllo e indipendenza nei confronti di qualunque soggetto riferibile a SD e, in particolare, degli organi di vertice operativi e/o degli organi dirigenziali, soprattutto considerando che la funzione esercitata dall'OdV si esprime anche nella vigilanza dell'attività degli organi Apicali, tra cui rientrano i componenti dell'Organo Amministrativo.

Per tale ragione, l'Organismo di Vigilanza deve essere inserito nell'organigramma della Società in una posizione gerarchica che sia la più elevata possibile, riferendo, nello svolgimento della sua funzione, soltanto all'Organo Amministrativo.

L'Organismo di Vigilanza deve poter disporre di specifiche risorse aziendali e potersi avvalere della collaborazione di tutto il personale delle funzioni/aree di SD.

A tal fine, l'Organo Amministrativo deve mettere a disposizione dell'Organismo di Vigilanza risorse aziendali specificatamente dedicate, di numero e valore proporzionato ai compiti affidati, approvando il *budget* dallo stesso proposto, quale dotazione adeguata di risorse finanziarie.

L'Organismo di Vigilanza può disporre delle già menzionate risorse per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri compiti avvalendosi, ove necessario, anche di consulenze specialistiche, sostenendo trasferte, etc..

L'Organo Amministrativo nella nomina dei componenti dell'Organismo di Vigilanza deve tenere conto dei seguenti criteri (cfr. Linee Guida Confindustria):

1. nel caso di composizione con soli componenti esterni, i requisiti di autonomia e di indipendenza dovranno essere riferiti ai singoli componenti;
2. nel caso di composizione mista dell'Organismo (componenti interni ed esterni), non essendo esigibile dai componenti di provenienza interna una totale indipendenza dall'ente, il grado di indipendenza dell'Organismo dovrà essere valutato nella sua globalità.

In sintesi, l'OdV può considerarsi autonomo e indipendente³ quando è costituito ed opera: (i) evitando che all'Organismo di Vigilanza siano affidati compiti operativi poiché non deve esserci identità tra controllato e controllante; (ii) eliminando le ingerenze e i condizionamenti di tipo economico o personale da parte degli organi di vertice; (iii) prevedendo cause effettive di ineleggibilità e di decadenza dal ruolo di membri dell'Organismo di Vigilanza, che garantiscano l'onorabilità.

- **Professionalità:** l'Organismo di Vigilanza deve inoltre possedere, al suo interno, competenze tecnico - professionali adeguate ai compiti ed alle funzioni che è chiamato a svolgere.

Pertanto, è necessario che l'OdV sia composto da soggetti con conoscenza del mondo aziendale, in materia economica, legale, di analisi dei processi, di controllo e gestione dei rischi aziendali, di esecuzione di indagini, di controlli e verifiche.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza deve possedere le capacità tecniche specialistiche necessarie al fine di svolgere attività ispettiva.

Il Consiglio di amministrazione, una volta individuati i componenti dell'Organismo di Vigilanza, all'atto della nomina, è tenuto a verificare la sussistenza delle condizioni e dei requisiti richiesti dal Modello, basandosi sui *profili professionali*, sulle concrete esperienze fatte sul campo, acquisendo, se utile, le necessarie referenze anche da parte di terzi e le dichiarazioni raccolte direttamente dai candidati.

Considerata l'eterogeneità degli aspetti tecnici che regolano l'operato di SD, l'Organismo di Vigilanza, al fine di implementare le professionalità utili o necessarie per il corretto espletamento delle proprie attività e garantire la propria professionalità (oltre che la sua autonomia), potrà utilizzare lo specifico *budget* di

³ si vedano Linee Guida Confindustria versione giugno 2021 pag. 82

spesa messo a disposizione dall'Organo Amministrativo, allo scopo di acquisire all'esterno dell'ente le competenze eventualmente necessarie ad integrare le proprie.

L'Organismo di Vigilanza potrà, così, anche avvalendosi di professionisti esterni, dotarsi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, di risorse competenti, in modo specifico e dettagliato, in materia giuridica, di organizzazione aziendale, revisione, contabilità, finanza, sicurezza sui luoghi di lavoro, ambientale, etc..

Riassumendo quanto sopra esposto, il requisito della professionalità di ciascun componente dell'OdV può ritenersi assolto⁴ quando il medesimo abbia competenza in materia ispettiva (soprattutto per le attività di verifica successive al verificarsi del reato presupposto, al fine di comprendere per quali ragioni l'illecito si sia verificato e suggerire gli ulteriori accorgimenti preventivi per il futuro) e consulenziale (per le attività di verifica e suggerimento delle misure da adottare per prevenire in modo idoneo, effettivo ed efficace il rischio reato), in grado di compiere attività di campionamento statistico, di analisi, valutazione e contenimento dei rischi, di elaborazione e valutazione dei questionari. È opportuno che almeno taluno tra i membri dell'Organismo di Vigilanza abbia competenze giuridiche.

- **Continuità d'azione: l'Organismo di Vigilanza è tenuto a svolgere in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza sull'applicazione del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine.**

La continuità di azione (cfr. Linee Guida Confindustria) non deve essere intesa come *"incessante operatività"*, dal momento che tale interpretazione imporrebbe necessariamente un Organismo di Vigilanza esclusivamente interno all'ente.

La continuità di azione comporta che l'attività dell'Organismo di Vigilanza debba essere organizzata in base ad un piano di azione ed alla conduzione di attività di monitoraggio e di analisi del sistema di prevenzione dell'ente.

E', inoltre, importante ricordare quanto riportato sul punto a pag. 80 delle linee guida di Confindustria - edizione 2021 - il quale precisa, riprendendo la sentenza del Tribunale di Roma del 4 aprile 2003, che: *"Per garantire l'efficace e costante attuazione di un modello così articolato quale è quello delineato dal decreto 231, soprattutto nelle aziende di grandi e medie dimensioni, si rende necessaria la presenza di una struttura dedicata all'attività di vigilanza sul Modello, priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari (cfr. Trib. Roma, 4 aprile 2003).*

Proseguendo sul punto le linee guida di Confindustria - edizione 2021 - affermano che: *"(...) Ciò non esclude, peraltro, che questa struttura possa fornire anche **pareri** sulla costruzione del Modello, affinché questo non risulti debole o lacunoso sin dalla sua elaborazione: **eventuali consulenze, infatti, non intaccano l'indipendenza e l'obiettività di giudizio su specifici eventi** (...)"*. In sintesi, secondo le citate Linee Guida (pag. 82) sussiste continuità di azione dell'OdV quando sia stata predisposta una struttura dedicata all'attività di vigilanza sul modello e venga curata in via continuativa la documentazione dell'attività svolta.

⁴ Si vedano Linee Guida Confindustria versione giugno 2021 pag. 82

Durata della carica

L'Organismo di Vigilanza rimane in carica per un massimo di un triennio dalla data della sua nomina; i medesimi componenti dell'Organismo di Vigilanza possono essere rieletti.

Requisiti di eleggibilità

L'Organo Amministrativo all'atto della nomina dei componenti dell'OdV deve verificare che ciascun candidato sia dotato di professionalità, onorabilità, indipendenza, autonomia, possa assicurare continuità di azione come sopra inteso e disponga delle competenze necessarie per lo svolgimento dei compiti affidatigli dal Decreto.

A tutti i membri dell'Organismo di Vigilanza è richiesto preventivamente di non trovarsi in alcuna delle condizioni di ineleggibilità e/o incompatibilità e di conflitto di interessi di seguito riportate. Quindi:

(a) di non essere stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi della legge 27 dicembre 1956 n. 1423 (*legge sulle misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza e per la pubblica moralità*) o della legge 31 maggio 1965 n. 575 (*disposizioni contro la mafia*) e loro successive modifiche ed integrazioni;

(b) di non essere indagati o essere stati condannati, anche con sentenza non ancora definitiva o emessa ex artt. 444 e ss. c.p.p. (patteggiamento) o con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione;

(c) di non essere interdetto, inabilitato, fallito o essere stato condannato, anche con sentenza non definitiva, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da uffici pubblici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi.

Il verificarsi anche di una sola delle suddette condizioni comporterà l'ineleggibilità alla carica di membro dell'Organismo di Vigilanza e, qualora eletto, detta ineleggibilità consentirà all'organo amministrativo di revocare il componente per giusta causa; in tale evenienza l'organo amministrativo provvederà alla sostituzione del componente revocato con le modalità sottoindicate.

Revoca, sostituzione, decadenza e recesso

Fermo quanto previsto al punto precedente, la revoca dall'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza può essere disposta solo in presenza di giusta causa.

A titolo esemplificativo e non esaustivo sono condizioni legittimanti la revoca per giusta causa:

- la perdita dei requisiti di professionalità, onorabilità, indipendenza, autonomia e di eleggibilità;
- l'inadempimento agli obblighi inerenti all'incarico affidato;
- il mancato rispetto dei principi del codice etico, dei protocolli di buon comportamento generale e speciale di ciascuna parte speciale adottata.

In presenza di giusta causa, il Consiglio revoca la nomina del membro dell'Organismo di Vigilanza non più idoneo e provvede alla sua immediata sostituzione, riconoscendo al componente l'emolumento fino alla data di permanenza nella carica.

Costituisce causa di decadenza dall'incarico, prima della scadenza del termine previsto nel presente Modello, la sopravvenuta incapacità o impossibilità ad esercitare l'incarico.

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza può sempre recedere dall'incarico, previo preavviso di un mese, con comunicazione scritta al Presidente del Consiglio di amministrazione ed al Presidente del Collegio Sindacale.

In caso di decadenza o recesso di uno dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, l'Organo Amministrativo provvede tempestivamente alla sostituzione del componente divenuto inidoneo.

Attività

L'Organismo di Vigilanza nella sua prima seduta procede a dotarsi di un proprio regolamento e a nominare il suo Presidente. Per l'espletamento dei compiti assegnati l'Organismo di Vigilanza è investito dei compiti e delle funzioni di cui al presente Modello e di tutti i poteri di iniziativa e controllo su ogni attività aziendale. Il detto organo societario ha un esclusivo vincolo di dipendenza solo nei confronti del Consiglio di amministrazione, cui riferisce tramite il proprio Presidente.

I compiti e le attribuzioni dell'Organismo di Vigilanza e dei suoi membri non possono essere sindacati da alcun altro organo, organismo o struttura aziendale, fermo restando che il Consiglio di amministrazione può verificare la coerenza delle attività svolte dall'Organismo di Vigilanza con le funzioni allo stesso demandate.

L'Organismo di Vigilanza svolge le sue funzioni coordinandosi con tutti gli altri organi o funzioni anche di controllo esistenti.

In particolare, si coordina con:

- area amministrazione e contabilità (funzione svolta in service dalla controllata Olmo Giuseppe S.p.A., cfr. III[^], V[^] e VI[^] Parte Speciale);
- i referenti per la sicurezza di Olmo Giuseppe S.p.A. e di Toscana Gomma S.p.A., presso i cui insediamenti industriali operano i dipendenti di SD (cfr. IV[^] Parte Speciale, § 6.1.1);
- Direttore Risorse Umane di Gruppo;
- il Datore di Lavoro ex art. 2 D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81;
- il Delegato di Funzione ex art. 16 D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 - ove nominato;
- il RSPP ex art. 2 D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81;
- il Medico Competente ex D.lgs. 81/08, ove nominato;
- il Titolare del trattamento dei dati personali e Responsabile della protezione dei dati e delle informazioni;
- i Dirigenti di SD;
- le funzioni che svolgono attività a rischio per tutti gli aspetti relativi al controllo delle procedure operative in essere;
- collegio sindacale;
- revisore contabile;
- la funzioni con cui l'Organismo di Vigilanza ritiene utile, necessario e/o indispensabile confrontarsi.

L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei suoi compiti, a titolo esemplificativo e non esaustivo può:

- svolgere o provvedere a far svolgere, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, attività ispettive periodiche;
- accedere a tutte le informazioni riguardanti le attività sensibili di SD;
- chiedere informazioni o esibizione di documenti in merito alle attività sensibili a tutto il personale dipendente di SD e, laddove necessario, al Presidente del Consiglio di Amministrazione, all'organo amministrativo, agli organi di controllo, ai soggetti incaricati in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa in materia antinfortunistica, ambientale ed a quelli coinvolti nel trattamento dei dati personali, ed in generale a tutti gli interessati alle attività di SD che acquisiscono rilievo ai fini dell'effettivo ed idoneo svolgimento delle funzioni dell'OdV;
- avvalersi di consulenti esterni per problematiche che ne richiedano l'ausilio;
- proporre l'avvio di provvedimenti disciplinari e l'adozione di sanzioni disciplinari;
- verificare l'adeguatezza della pianificazione dei programmi di specifica formazione del personale;
- indirizzare, almeno con cadenza annuale, una relazione scritta all'Organo Amministrativo;
- informare immediatamente gli interessati e il Presidente o, più in generale, l'Organo Amministrativo, sulle attività svolte;
- ricevere informazioni e comunicazioni da chiunque gli giungano;
- eseguire indagini sulle informazioni pervenute;
- eseguire periodici Audit sulle attività individuate come a rischio.

Remunerazione e rimborsi spese

La remunerazione spettante ai componenti dell'Organismo di Vigilanza (ivi incluso il Presidente o quelli investiti di particolari cariche) è stabilita all'atto della nomina.

Ai componenti dell'Organismo di Vigilanza, spetta, anche, il rimborso delle spese sostenute per ragioni di ufficio.

12.1. Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza - Flussi informativi

Ai sensi del D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231, il Modello prevede modalità di gestione dei flussi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza (a seguire per brevità anche "OdV").

L'Organismo di Vigilanza basa il corretto ed efficiente espletamento delle sue funzioni sulla possibilità di disporre di tutte le informazioni allo stesso necessarie e relative alle aree di rischio individuate. Per tale motivo l'OdV deve avere accesso a tutti i dati ed alle informazioni allo stesso necessarie per l'espletamento delle sue funzioni.

L'obbligo di dare informazioni all'OdV è rivolto a tutte le funzioni aziendali e potrà avere riguardo alle risultanze periodiche dell'attività di controllo dalle stesse poste in essere al fine di dare attuazione alle procedure ed ai controlli esistenti (ad es. *report* riepilogativi dell'attività svolta, attività di monitoraggio, indici consuntivi, ecc.) ed alle anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

Oltre quanto previsto dai flussi informativi riportati nelle singole parti speciali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le informazioni potranno riguardare:

- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- le motivazioni che hanno giustificato l'assistenza legale richiesta da dirigenti e/o da dipendenti per atti sui quali l'Autorità Giudiziaria sta procedendo;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti dagli organi di polizia giudiziaria o da altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, non solamente per i Reati presupposto di cui al D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231;
- le indagini e/o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità anche per le ipotesi di Reato presupposto di cui al D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231;
- le notizie relative all'effettiva attuazione 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 *report* dei controlli eseguiti dal *management* aziendale sulle attività eseguite dai propri subordinati;
- quant'altro necessario allo svolgimento delle attività assegnate all'organismo di vigilanza.

L'Organismo di vigilanza deve altresì ricevere copia della reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Va chiarito che le informazioni fornite all'Organismo di vigilanza mirano a consentire allo stesso il miglioramento delle proprie attività di pianificazione dei controlli e non ad imporgli attività di verifica puntuale e sistematica di tutti i fenomeni rappresentati⁵.

⁵ cfr. pag. 90 Linee guida di Confindustria edizione 2021 - "...Con particolare riferimento ai flussi informativi periodici provenienti dal management, se prevedono l'obbligo di comunicare gli esiti di controlli già effettuati e non la trasmissione di informazioni o documenti da controllare, tali flussi periodici fanno chiarezza sui diversi ruoli in materia di prevenzione. Infatti, se ben definiti, i flussi informativi precisano che il management deve esercitare l'azione di controllo, mentre l'OdV - quale meccanismo di assurance - deve valutare i controlli effettuati dal management. Peraltro, l'obbligo di riferire gli esiti dei controlli all'OdV, produce un effetto di responsabilizzazione del management operativo. Con riferimento ai flussi informativi tra gli organi di controllo, l'OdV è destinatario di flussi ad evento da parte del Collegio Sindacale (ove nominato), nel caso esso rilevi carenze e violazioni che presentino rilevanza sotto il profilo del Modello Organizzativo 231, nonché di ogni fatto o anomalia riscontrati che rientrino nell'ambito dei processi valutati come sensibili per la commissione dei reati presupposto; specularmente l'OdV comunica al Collegio Sindacale (ove nominato) le carenze eventualmente riscontrate nella valutazione della concreta attuazione del Modello Organizzativo 231, ad esempio nell'ambito delle verifiche sui processi sensibili ai rischi fiscali, su quelli relativi ai rischi di condotte corruttive, alla commissione dei reati societari, di salute e sicurezza sul lavoro, in ambito ambientale. Pur nel rispetto dei rispettivi ruoli nel sistema dei controlli interni, sarebbe poi auspicabile, anche in ottica di superamento della separazione e duplicazione delle verifiche, nonché del rischio di corto circuito informativo, uno scambio di flussi informativi tra funzione internal audit e l'OdV sulle risultanze delle rispettive attività di verifica che abbiano una rilevanza comune ai fini 231. L'Organismo di vigilanza dovrebbe altresì ricevere copia della reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Va chiarito che le informazioni fornite all'Organismo di vigilanza mirano a consentirgli di migliorare le proprie attività di pianificazione dei controlli e non, invece, ad imporgli attività di verifica puntuale e sistematica di tutti i fenomeni rappresentati. In altre parole, all'OdV non incombe un obbligo di agire, essendo rimesso alla sua discrezionalità (e responsabilità) di stabilire in quali casi attivarsi. È il caso di aggiungere che l'obbligo di informazione è stato probabilmente previsto anche allo scopo di conferire maggiore autorevolezza alle richieste di documentazione che si rendono necessarie all'Organismo di vigilanza nel corso delle sue verifiche. (...) " ... "

Relativamente al presente obbligo di comunicazione verso l'Organismo di Vigilanza è utile sottolineare che l'obbligo di informare il datore di lavoro sui comportamenti contrari al Modello rientra nei più ampi doveri di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro ai sensi degli artt. 2104 e 2105 c.c. i quali prevedono che quest'ultimo:

- deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale;
- deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori del medesimo dai quali gerarchicamente dipende;
- non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.

Cadenza e responsabili dei flussi informativi

In considerazione della struttura organizzativa di SD, i flussi informativi previsti dal presente Modello e dalle Parti Speciali sono trasmessi all'Organismo di Vigilanza secondo le seguenti modalità:

- flussi periodici: con cadenza semestrale, entro il 31 luglio per il primo semestre ed entro il 31 gennaio per il secondo semestre, il Direttore Finanziario di Gruppo trasmette all'OdV una comunicazione, redatta secondo il modulo predisposto dalla Società, che riepiloga per ciascuna area di rischio le informazioni e la documentazione previste dalle Parti Speciali, con il contributo del Direttore Risorse Umane di Gruppo e del Direttore R&D di Gruppo per le aree di rispettiva competenza. La comunicazione è trasmessa anche in assenza di eventi, con l'attestazione che non vi è nulla da segnalare;
- flussi a evento: sono comunicati all'OdV tempestivamente, senza attendere la scadenza semestrale, a cura del dirigente che ne viene a conoscenza: ispezioni, verifiche o accessi di autorità pubbliche, compresa la Guardia di Finanza; atti dell'autorità giudiziaria o della polizia giudiziaria riguardanti SD o i suoi esponenti; infortuni e quasi incidenti dei dipendenti di SD; violazioni di dati personali e incidenti informatici; operazioni straordinarie e operazioni sulle partecipazioni; deroghe alle condizioni dei contratti di servizio con le società del Gruppo; violazioni, anche solo presunte, del Modello o del Codice Etico.

L'OdV può richiedere in qualsiasi momento ulteriori informazioni e documenti e può aggiornare il contenuto del modulo, dandone comunicazione al Consiglio di Amministrazione.

Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza - Whistleblowing

Allo scopo di consentire a tutti i Destinatari di poter comunicare con l'OdV affinché il medesimo possa vigilare sull'osservanza e sul funzionamento del Modello organizzativo di SD tutti i Destinatari possono comunicare con l'OdV di SD con le seguenti modalità.

Posta interna: la comunicazione, al fine di garantire la massima riservatezza, dovrà pervenire all'area amministrazione, indirizzata all'*Organismo di Vigilanza di SD* con la seguente dicitura sull'esterno della busta chiusa: *"Comunicazione per l'Organismo di Vigilanza. Informativa strettamente confidenziale"*

Posta esterna ordinaria: La comunicazione, al fine di garantire la massima riservatezza, dovrà essere indirizzata all'Organismo di Vigilanza di SD, con sede in Milano (MI) – 20124 - Via Vittor Pisani 20 con la seguente dicitura sull'esterno della busta: “Comunicazione per l'Organismo di Vigilanza. Informativa strettamente confidenziale”.

Casella di posta elettronica: odv@sandiego-olmogroup.it

In tutti i casi sopra indicati la corrispondenza non deve essere aperta e consegnata ad un componente esterno dell'OdV.

12.2. Whistleblowing⁶ – canale di segnalazione delle violazioni di cui al d.lgs. 24/2023

SD al fine di adempiere agli obblighi posti dal d.lgs. 24/2023, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e le disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali, ha elaborato la Whistleblowing policy (reperibile al seguente link <https://www.olmo-group.com/sandiego-whistleblowing.html#sd-informativa-whistleblowing.pdf> che ha lo scopo di descrivere e regolamentare la modalità per effettuare la segnalazione delle violazioni (come definite nella policy) di cui il segnalante (come definito nella policy) sia venuto a conoscenza in occasione del rapporto di lavoro o e nell'ambito del contesto lavorativo con SD, nonché i meccanismi di protezione previsti a tutela del medesimo segnalante.

In particolare, il documento ha l'obiettivo di descrivere:

- a) riferimenti normativi
- b) ambito oggettivo: cosa si può segnalare
- c) contenuto della segnalazione
- d) ambito soggettivo: chi può segnalare
- e) destinatario delle segnalazioni o gestore del canale whistleblowing
- f) canali di segnalazione
- g) il portale whistleblowing
- h) gestione della segnalazione
- i) il sistema di protezione
- j) tutela della riservatezza
- k) tutela del segnalante
- l) protezione dei dati personali e conservazione della documentazione sanzioni
- m) aggiornamento della policy

⁶ D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 – Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali; D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, art. 6, comma 2-bis, come sostituito dall'art. 24, comma 5, del D.Lgs. 24/2023.

n) sensibilizzazione e pubblicità

Lo scopo della Whistleblowing policy è quello di rimuovere i fattori che potrebbero ostacolare o scoraggiare chi vuole fare segnalazioni dai dubbi e i timori di ritorsioni o discriminazioni.

Reporting

Il gestore Whistleblowing rende conto annualmente del funzionamento dei sistemi interni di segnalazione al Consiglio di Amministrazione e all'Organismo di Vigilanza, riportando le informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta e sul seguito dato alle Segnalazioni interne ricevute.

Nella redazione di tale rendiconto, il comitato e/o il gestore è tenuto a rispettare quanto previsto dalla disciplina sulla tutela dell'identità della persona segnalante ai sensi del d.lgs. 24/2023 e dalla normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali.

Flussi informativi verso il vertice aziendale

L'OdV riferirà *esclusivamente* al Consiglio di Amministrazione in merito allo stato di attuazione del Modello, alle eventuali criticità, all'esigenza di eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello, all'esito dell'attività eseguita e alla segnalazione delle violazioni accertate.

L'OdV predispose una relazione con periodicità almeno annuale che illustri di massima:

- l'attività ed i controlli svolti durante l'anno;
- le eventuali discrepanze tra le procedure operative e le disposizioni del Modello;
- i nuovi ambiti di commissione dei reati presupposto previsti dal Decreto;
- la verifica effettuata a seguito delle segnalazioni ricevute su violazioni del Modello e, nel rispetto della riservatezza richiesta dalla legge, i risultati delle verifiche riguardanti le suddette segnalazioni;
- gli eventuali interventi da attuare conseguenti alle modifiche del quadro normativo di riferimento, alle non conformità rilevate o segnalate, alle modifiche dell'attività sociale o del livello di rischio rilevato dalla società;
- la coerenza del budget assegnato rispetto alle attività svolte ed in ragione di queste l'OdV fornirà all'organo vertice un rendiconto delle spese sostenute rispetto al *budget* al medesimo OdV annualmente assegnato.

Fermo restando i termini di cui sopra, il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere la convocazione dei predetti organi quando, per le necessità riconducibili alle attività del suo ufficio, lo ritenga opportuno.

Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, report, relazione, sarà custodita dalla segreteria dell'OdV ove presente o, in ogni caso, dal medesimo OdV, in un apposito archivio (informatico e/o cartaceo) per il periodo necessario al completamento dell'attività e per il periodo previsto dalla legge.

13. SISTEMA SANZIONATORIO

Le inosservanze del Modello e del Codice Etico da chiunque commesse devono essere comunicate all'Organismo di Vigilanza, fermi restando tutte le prerogative ed i provvedimenti adottati di competenza del titolare del potere disciplinare. Il dovere di segnalare le inosservanze del Modello grava su tutti i Destinatari dello stesso.

L'OdV, ricevuta la segnalazione, qualora questa rientri tra quelle ammesse ai sensi del d.lgs. 24/2023 sul whistleblowing (WB), deve procedere, nel rispetto della riservatezza e dalla normativa in materia di whistleblowing a trasferire la medesima ai gestori del canale di segnalazione WB che provvederà a gestirle ai sensi di quanto indicato al precedente punto 12.2. Le eventuali sanzioni sono/saranno erogate dagli organi di SD competenti in virtù dei poteri a loro conferiti dalla legge.

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, tra le condotte che possono costituire infrazioni disciplinari si segnalano i seguenti comportamenti:

- mancato rispetto, con omissioni o in concorso con altri, del Codice Etico, dei protocolli, delle procedure e del Modello;
- la distruzione, la modifica, l'occultamento, la sottrazione della documentazione necessaria al controllo interno previsto dal Modello;
- la redazione di documentazione non veritiera, anche con l'aiuto di terzi;
- atti diretti ad impedire l'attività di vigilanza degli organi societari e dell'OdV;
- il diniego di accesso alla documentazione ed alle informazioni necessarie ai fini del controllo;
- qualsiasi altra condotta possa configurare la violazione del Modello, del Codice Etico, dei protocolli, delle procedure previste dal sistema di controllo, etc.;
- il sottrarsi senza giustificato motivo alla formazione;
- l'omissione delle azioni necessarie alla divulgazione e/o all'applicazione del sistema di controllo preventivo;
- quelle previste dal d.lgs. 24/2023 in materia di WB.

Sanzioni e misure disciplinari

Il Modello, conformemente a quanto previsto dallo statuto dei lavoratori e dal CCNL di categoria, costituisce un insieme di regole comportamentali alle quali il personale deve assolutamente uniformarsi. Ogni sua violazione comporta l'avvio del relativo procedimento disciplinare e l'irrogazione delle relative sanzioni. Tutti i Destinatari sono tenuti al rispetto delle disposizioni contenute nel Modello qualsiasi violazione alle disposizioni del Codice Etico e del Modello di organizzazione, gestione e controllo saranno valutate dal datore di lavoro al fine di avviare un procedimento disciplinare ai sensi dello Statuto dei Lavoratori.

In particolare, il potere disciplinare è riconosciuto al datore di lavoro dall'art. 2106 c.c. secondo il quale l'inosservanza delle disposizioni contenute negli artt. 2104 e 2105 c.c., precisamente l'inosservanza del dovere di diligenza, di obbedienza e dell'obbligo di fedeltà – tra cui rientrano anche le violazioni e o il mancato rispetto dei principi e delle disposizioni del presente Modello organizzativo - può dar luogo nei confronti del lavoratore, all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione.

Alla data di adozione del Modello, il personale dipendente di SD è composto esclusivamente da dirigenti, ai quali si applicano le misure di cui al successivo paragrafo «Misure nei confronti dei dirigenti». Le previsioni che seguono si applicano in caso di assunzione di personale non dirigente.

La modalità di esercizio del potere disciplinare nei confronti dei lavoratori

Le modalità concrete dell'esercizio del potere disciplinare sono fissate dall'*art. 7 dello statuto dei lavoratori*, che subordina l'adozione della sanzione ad uno specifico procedimento finalizzato a garantire l'effettività del diritto di difesa del lavoratore.

Le sanzioni possono essere:

- il rimprovero verbale;
- la sospensione dal servizio;
- il rimprovero scritto;
- il licenziamento con preavviso;
- la multa;
- il licenziamento senza preavviso.

Ulteriore garanzia procedimentale è costituita dalla necessaria contestazione dell'addebito al lavoratore. Il datore di lavoro non può adottare nessun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza avergli dato la possibilità di essere sentito a sua difesa, in mancanza la contestazione è nulla. La contestazione dell'addebito deve essere tempestiva, il datore di lavoro deve procedere alla contestazione dell'addebito tempestivamente, né può ritardarla in modo da rendere difficoltoso per il lavoratore la sua difesa, ma deve effettuarla in immediata connessione temporale con il fatto addebitato al dipendente, cioè l'immediatezza deve essere valutata con riferimento al momento della commissione o della conoscenza del fatto contestato. La contestazione deve essere puntuale e specifica in modo da consentire al lavoratore una efficace difesa, fissando la portata ed i limiti del suo comportamento "asseritamente" illecito; pertanto, deve contenere i dati e gli aspetti essenziali del fatto addebitato, anche se non necessariamente l'indicazione delle norme di legge o del contratto collettivo che si assumono violate. La stessa non deve essere generica o sommaria. L'inosservanza di tali obblighi comporta la nullità della contestazione. Deve altresì contenere eventuali indicazioni di eventuali episodi precedenti, ove il datore di lavoro intende far pesare nella valutazione complessiva anche tale circostanza. L'addebito deve essere tempestivamente contestato, l'immediatezza deve essere valutata con riferimento al momento della commissione o della conoscenza del fatto che si contesta. Tale requisito deve essere inteso secondo buona fede ed è perciò compatibile con quell'intervallo di tempo che risulti necessario per il preciso accertamento della condotta del lavoratore. A seguito della contestazione dell'addebito avente forma scritta, tale requisito è considerato imprescindibile sia per esigenze di certezza e di immutabilità, che per fissare il tempo per l'applicazione della sanzione disciplinare, il lavoratore può entro cinque giorni, presentare le sue giustificazioni scritte od orali. Il lavoratore nell'espone le proprie ragioni, può farsi assistere da un rappresentante, tra cui quello sindacale cui aderisce o conferirgli mandato. Una volta trascorso il termine di cinque giorni previsto dall'*art. 7* il datore di lavoro può adottare la sanzione disciplinare.

In conformità all'art. 2106 c.c. la sanzione disciplinare deve essere proporzionata alla gravità del fatto. Con riferimento all'applicazione della sanzione, la misura di quest'ultima non deve essere determinata in astratto, ma in concreto prendendo in considerazione, non solo il fatto oggettivo posto in essere dal lavoratore, ma l'insieme delle circostanze nelle quali il lavoratore ha compiuto la condotta contestata.

Il datore di lavoro ha l'onere di provare i presupposti giustificativi delle sanzioni disciplinari con riferimento in linea di principio, anche al profilo della proporzionalità, pur quando questa non sia di particolare entità, poiché non esiste una correlazione necessaria ed immediata tra l'esistenza di inadempimento del lavoratore e l'erogabilità delle sanzioni disciplinari data la natura e la funzione particolare di quest'ultime, che non trovano il loro fondamento nelle regole generali dei rapporti contrattuali, cioè non sono assimilabili a quelle di cui all'art. 1382 c.c., e non hanno una funzione risarcitoria, ma hanno la funzione di diffidare dal compimento di ulteriori violazioni.

Sempre in conformità dell'art. 2106 c.c., le sanzioni devono essere proporzionate alla gravità dell'infrazione commessa. Il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può ricorrere anche per mezzo dell'associazione sindacale cui aderisce o conferirle mandato, alle procedure conciliative previste dai contratti collettivi, o adire l'autorità giudiziaria, oppure può promuovere, nei 20 giorni successivi, la costituzione di un collegio di conciliazione ed arbitrato. La costituzione avviene tramite la Direzione provinciale del lavoro, l'esecuzione della sanzione è sospesa fino alla pronuncia del collegio. Se entro 10 giorni dall'invito il datore di lavoro non nomina un proprio rappresentante, il collegio non provvede, e la sanzione disciplinare non ha effetto. Il potere disciplinare è riconosciuto al datore di lavoro dall'art. 2106 c.c. secondo il quale l'inosservanza delle disposizioni contenute negli artt. 2104 e 2105 c.c., precisamente l'inosservanza del dovere di diligenza, di obbedienza e dell'obbligo di fedeltà, può dar luogo nei confronti del lavoratore, all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione.

Misure nei confronti dei dipendenti

In caso di violazioni del Modello da parte dei lavoratori dipendenti si applicheranno agli stessi le previsioni dell'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e s.m.i. (Statuto dei lavoratori) e del vigente CCNL di categoria.

Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazioni del Modello da parte dei dirigenti, il titolare del potere disciplinare avvierà i procedimenti di propria competenza al fine delle eventuali contestazioni ed applicazione delle sanzioni previste, ai sensi di legge e del CCNL dirigenti applicato, ivi incluso, nei casi più gravi, il licenziamento, con revoca dei poteri agli stessi attribuiti mediante atti formali quali procure, deleghe, etc. ove previsto dalle norme applicabili e/o ritenuto opportuno.

Misure nei confronti degli Amministratori

Se la violazione sia stata tale da ledere il rapporto di fiducia con la Società, il Consiglio di amministrazione potrà procedere nel rispetto delle disposizioni del diritto societario con i necessari atti formali per giungere alla revoca dell'Amministratore della carica per giusta causa.

Misure nei confronti dei membri degli organi di controllo

In caso di violazione del Modello da parte di un componente di un organo di controllo, l'Organo Amministrativo, qualora le violazioni siano tali da integrare la revoca per giusta causa, provvede all'adozione dei provvedimenti di competenza previste dalla normativa applicabile.

Misure nei confronti dei terzi

Per quanto riguarda i rapporti con i terzi, ivi incluse le società del Gruppo che prestano servizi a SD o ne mettono a disposizione gli spazi, nei relativi contratti dovranno essere previsti meccanismi o clausole contrattuali con cui:

- si dia informazione alle controparti dell'adozione del Modello di cui al D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231;
- si precisi che il mancato rispetto degli obblighi previsti dal D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 comporterà la risoluzione di diritto del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., fatto salvo l'eventuale diritto al risarcimento per i danni arrecati alla Società.

La mancata esecuzione e/o applicazione delle sanzioni sopra riportate e la mancata inclusione delle clausole 231 nei contratti deve essere comunicata dalla funzione aziendale che gestisce per ragioni di competenza il contratto con indicazione delle relative motivazioni all'Organismo di Vigilanza.

14. SISTEMA DI COMUNICAZIONE - INFORMAZIONE – FORMAZIONE

14.1. Comunicazione e Informazione

SD procederà a organizzare incontri per la comunicazione e diffusione del Codice Etico e del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato per la gestione e la prevenzione dei rischi di cui al D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231.

In considerazione dell'importanza che la conoscenza della materia riveste per il corretto svolgimento delle attività aziendali nel rispetto dei principi di trasparenza, osservanza delle disposizioni normative e regolamentari e dei principi etico – sociali, nonché al fine di assicurare all'interno dell'azienda un'idonea divulgazione, SD cura l'attivazione di una cartella informatica accessibile a tutti i dipendenti, nel cui ambito far confluire i seguenti documenti e le sue successive modifiche ed integrazioni:

- ✓ il Codice Etico;
- ✓ il testo del D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231;
- ✓ il Modello di organizzazione, gestione e controllo, parte generale e parte speciale.

Per clienti, fornitori e terzi in genere è altresì assicurata da SD una informativa circa l'adozione del Modello e del Codice Etico provvedendo altresì alla pubblicazione nel proprio sito:

- ✓ del Modello PG;
- ✓ del Codice Etico;
- ✓ della procedura whistleblowing.

Con riferimento ai rapporti con i fornitori e con i terzi in genere che intrattengano rapporti commerciali con SD, si deve dare ai medesimi, come sopra precisato, comunicazione ed informativa circa l'adozione del Modello e del Codice Etico. precisando altresì che la violazione alle disposizioni del D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e del Codice Etico di SD potrà costituire motivo di risoluzione di diritto del rapporto contrattuale ai sensi dell'art 1456 c.c., in tal senso qualunque contratto/ordine stipulato da SD dovrà prevedere specifica clausola che riporti espressamente la citata indicazione.

La divulgazione del Modello e del Codice Etico è obbligatoria: deve essere tracciata la specifica attività di comunicazione, informazione e formazione somministrata tanto ai dirigenti quanto ai componenti degli organi sociali.

14.2. Formazione

Sul piano della formazione, SD, oltre a pianificare una formazione di carattere generale diretta a comunicare, informare e formare i Destinatari sulle previsioni del Decreto, le ragioni di opportunità e quelle giuridiche che hanno ispirato l'adozione del Modello, pianificherà altresì un adeguato programma di formazione specifica rivolta al personale delle aree a rischio, da somministrarsi in funzione dei luoghi di lavoro, dei livelli e delle mansioni svolte.

14.3 Piano Formativo - I principi

Il Piano formativo sarà articolato tenendo conto dei contenuti e delle modalità di erogazione, della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dei poteri e/o delle deleghe agli stessi conferite.

La formazione ed i relativi contenuti saranno articolati secondo moduli distinti in base al livello e al ruolo organizzativo dei Destinatari, tenendo conto:

- come detto, delle responsabilità e dei ruoli (con particolare riguardo a quelli che svolgono attività sensibili);
- dei neoassunti e del conferimento di nuovi incarichi, particolare attenzione infatti si deve porre ai nuovi assunti per i quali devono essere previsti specifici moduli formativi e al personale destinato a ricoprire nuovi incarichi (soprattutto nei confronti di chi svolge attività sensibili).
-

Contenuto delle sessioni formative

La formazione dovrà prevedere i seguenti contenuti:

- una parte istituzionale comune a tutti i destinatari e avente ad oggetto la normativa di riferimento, il Modello ed il suo funzionamento;
- una parte speciale in relazione a specifici ambiti operativi, che avendo a riferimento la mappatura delle attività sensibili, sia volta a diffondere la conoscenza dei reati, le fattispecie configurabili ed i presidi specifici delle aree di competenza dei Destinatari.

La formazione è **obbligatoria** e deve essere pianificata con periodicità riconducibile, a titolo esemplificativo e non esaustivo, alle modifiche ed integrazioni del d.lgs. 231/2001, alle modifiche dell'oggetto sociale nonché a seguito degli esiti delle attività di autocontrollo o di controllo esterno affidato anche a terzi e/o a seguito delle segnalazioni dell'Organismo di vigilanza; in ogni caso è necessario che la società provveda a somministrare richiami formativi con le modalità esposte con una periodicità almeno annuale; la formazione deve essere tracciata anche con attestazione finale di frequenza dei corsi e del relativo apprendimento, condividendo le risultanze della stessa con l'Organismo di vigilanza. Per la somministrazione della formazione potranno essere utilizzate le seguenti differenti modalità:

- sessioni in aula con incontri dedicati oppure mediante l'introduzione di moduli specifici all'interno di sessioni formative *standard* già adottate;

- *e-learning*: attraverso un modulo relativo alla parte istituzionale per tutti i dipendenti;
- somministrazione di *test* di verifica dell'apprendimento.

I contenuti formativi dovranno essere opportunamente aggiornati in ragione dell'evoluzione della normativa ed alle intervenute modifiche al Modello.

Controllo e verifica sull'attuazione del piano di formazione

Sarà cura di SD raccogliere le evidenze relative all'effettiva pianificazione della formazione, alla partecipazione ai programmi di formazione e alla custodia della documentazione negli appositi archivi e/o cartelle del personale interessato. L'Organismo di Vigilanza potrà effettuare controlli periodici sul grado di conoscenza da parte dei dipendenti del Decreto e del Modello.

15. CRITERI DI APPLICABILITÀ ASTRATTA DEI REATI PRESUPPOSTO ALL'ATTIVITÀ CARATTERISTICA DI SD

L'Organo Amministrativo procederà in *continuum* a valutare la sensibilità delle fattispecie di cui al Decreto alla attività specifica/caratteristica di SD, tenendo in evidenza, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, i seguenti criteri:

- ✓ condizioni soggettive di imputabilità;
- ✓ condizioni oggettive di imputabilità;
- ✓ criteri di esclusione;
- ✓ riconducibilità delle condotte direttamente o meno all'attività di SD;
- ✓ interesse o vantaggio per SD;
- ✓ ripetitività della condotta illecita nell'ambito dell'attività aziendale, nonché conseguenze e danni sofferti da SD;
- ✓ processi/flussi interni che potrebbero essere sensibili alla specifica condotta illecita considerata;
- ✓ perseguibilità dell'illecito per dolo o colpa;
- ✓ ragionevole probabilità della realizzazione della condotta illecita a rischio all'interno dei processi/flussi aziendali.

Mediante l'uso dei detti criteri e degli eventuali altri che in *continuum* saranno presi in considerazione, SD ed il suo management potranno dare prevalenza di intervento e/o avviare adeguati piani d'azione delle attività aziendali maggiormente sensibili ai rischi di cui al D.lgs. 231/2001 e di quelle che potranno esserlo in futuro.

Tenuto conto dei criteri sopra menzionati e delle attività in concreto svolte, la Società ha eseguito una preliminare analisi astratta delle aree di rischio di cui al d.lgs. 231/2001 a seguito della quale ha individuato, alla data di approvazione del Modello organizzativo, quali comportamenti sensibili ai rischi del d.lgs. 231/2001 quelle riportate in grassetto nella tabella a seguire.

Articoli d.lgs. 231/2001	Fattispecie	Sensibilità
24	Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello stato o di un ente pubblico	Area di rischio considerata sensibile – cfr. parte speciale I
24 bis	Delitti Informatici e trattamento illecito di dati	Area di rischio considerata sensibile – cfr. parte speciale II
24 ter	Delitti di criminalità organizzata	Area di rischio non considerata sensibile per tipologia di condotta, oggetto sociale, processi/flussi gestiti e probabilità di realizzazione
25	Peculato, Concussione, Induzione indebita e Corruzione	Area di rischio considerata sensibile - cfr. parte speciale I
25 bis	Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo	Area di rischio non considerata sensibile per tipologia di condotta, oggetto sociale, processi/flussi gestiti e probabilità di realizzazione
25 bis1	Delitti contro l'industria ed il commercio	Area di rischio non considerata sensibile per tipologia di condotta, oggetto sociale, processi/flussi gestiti e probabilità di realizzazione
25 ter	Reati societari	Area di rischio considerata sensibile - cfr. parte speciale III
25 quater	Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	Area di rischio non considerata sensibile per tipologia di condotta, oggetto sociale, processi/flussi gestiti e probabilità di realizzazione
25 quater 1	Pratiche di mutilazioni degli organi genitali femminili	Area di rischio non considerata sensibile per tipologia di condotta, oggetto sociale, processi/flussi gestiti e probabilità di realizzazione
25 quinquies	Delitti contro la personalità individuale – ipotesi art. 603 bis c.p. Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro	Area di rischio non considerata sensibile per tipologia di condotta, oggetto sociale, processi/flussi gestiti e probabilità di realizzazione
25 sexies	Abusi di mercato	Area di rischio non considerata sensibile per tipologia di condotta, oggetto sociale, processi/flussi gestiti e probabilità di realizzazione
25 septies	Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro	Area di rischio considerata sensibile - cfr. parte speciale IV
25 octies	Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita	Area di rischio considerata sensibile - cfr. parte speciale V
25 octies1	Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori	Area di rischio considerata sensibile - cfr. parte speciale V
25 octies2	Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea	Area di rischio non considerata sensibile per tipologia di condotta, oggetto sociale, processi/flussi gestiti e probabilità di realizzazione
25 novies	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	Area di rischio considerata sensibile limitatamente all'art. 171-bis L. 633/1941 – cfr. parte speciale II
25 decies	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	Area di rischio non considerata sensibile per tipologia di condotta, oggetto sociale, processi/flussi gestiti e probabilità di realizzazione

25 undecies	Reati Ambientali	Area di rischio non considerata sensibile per tipologia di condotta, oggetto sociale, processi/flussi gestiti e probabilità di realizzazione
25 duodecies	Impiego di cittadini di paesi terzi con permesso di soggiorno irregolare	Area di rischio non considerata sensibile per tipologia di condotta, oggetto sociale, processi/flussi gestiti e probabilità di realizzazione
25 terdecies	Razzismo e xenofobia	Area di rischio non considerata sensibile per tipologia di condotta, oggetto sociale, processi/flussi gestiti e probabilità di realizzazione
25 quaterdecies	Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati.	Area di rischio non considerata sensibile per tipologia di condotta, oggetto sociale, processi/flussi gestiti e probabilità di realizzazione
25 quinquiesdecies	Reati Tributari	Area di rischio considerata sensibile cfr. parte speciale VI
25 sexiesdecies	Contrabbando	Area di rischio non considerata sensibile per tipologia di condotta, oggetto sociale, processi/flussi gestiti e probabilità di realizzazione
25 septiesdecies	Delitti contro il patrimonio culturale	Area di rischio non considerata sensibile per tipologia di condotta, oggetto sociale, processi/flussi gestiti e probabilità di realizzazione
25 duodevicies	Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici	Area di rischio non considerata sensibile per tipologia di condotta, oggetto sociale, processi/flussi gestiti e probabilità di realizzazione
25 undevicies	Delitti contro gli animali	Area di rischio non considerata sensibile per tipologia di condotta, oggetto sociale, processi/flussi gestiti e probabilità di realizzazione
25 vicies	Reati commessi con l'uso di sistemi di intelligenza artificiale	Area di rischio non considerata sensibile per tipologia di condotta, oggetto sociale, processi/flussi gestiti e probabilità di realizzazione

San Diego S.p.A.

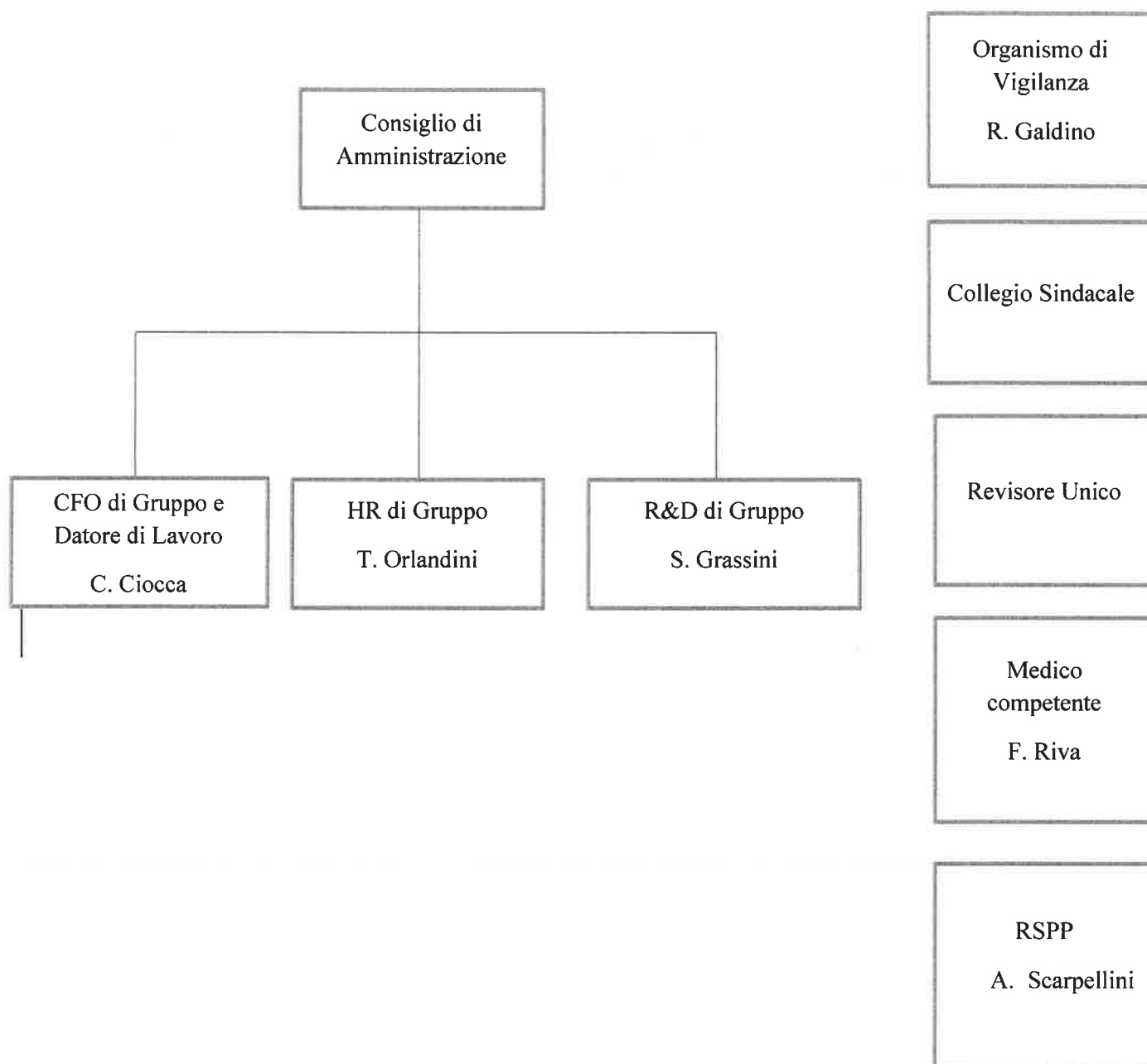
Per il Consiglio di Amministrazione



ALLEGATO 1 – Whistleblowing Policy

WHISTLEBLOWING POLICY reperibile al seguente link [https:// www.olmo-group.com/sandiego-whistleblowing.html#sd-informativa-whistleblowing.pdf](https://www.olmo-group.com/sandiego-whistleblowing.html#sd-informativa-whistleblowing.pdf)

ALLEGATO 2 – Organigramma aziendale



ALLEGATO 3 – I reati presupposto del D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231

A seguire si riportano le fattispecie presupposto per l'applicabilità della responsabilità di cui al Decreto 231:

- ✓ **Delitti contro la pubblica amministrazione (art. 24)** – i cui reati presupposto sono: malversazione ai danni dello Stato o dell'Unione Europea (art. 316 bis c.p.), indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316 ter c.p.), turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.), turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (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).

Truffa a danno dello Stato o di un altro ente pubblico o col pretesto di far esonerare taluno dal servizio militare (art. 640, 2° comma, n. 1, c.p.), Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.), Frode informatica (art. 640-ter c.p.),
- ✓ **Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis)** – i cui reati presupposto sono: falsità documentari informatici (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.); intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quater c.p.); detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.); estorsione per mezzo di: accesso abusivo (e/o permanenza abusiva) al sistema informatico (615-ter) e/o intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (617-quater) e/o falsificazione, alterazione o soppressione del contenuto di comunicazioni informatiche o telematiche (617-sexies) e/o danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (635-bis) e/o danneggiamento di sistemi informatici o telematici (635-quater) e/o danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblico interesse (635-quinquies) - estorsione (art. 629, comma 3 c.p. per mezzo di strumenti informatici); danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 bis c.p.); danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici pubblici o di interesse pubblico (art. 635 ter c.p.); danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 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. 635 quater.1); danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblico interesse (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).
- ✓ **Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter)** - i cui reati presupposti sono: associazione per delinquere (art. 416 c.p., ad eccezione del sesto comma), associazione a delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 D.lgs.286/1998 (art. 416, sesto comma, c.p.), associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.), scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.), sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.), associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309), illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al

pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.).

- ✓ **Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione (art. 25)** - i cui reati presupposti sono: Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p. - art. 321 c.p.), Istigazione alla corruzione (art. 322, c.p.), Concussione (art. 317 c.p.), Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p. - art. 319-bis - art. 321 c.p.), Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter, 2° comma, c.p.; art. 321 c.p.), Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater c.p.), Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.), Peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.), Traffico di influenze illecite (art. 346 bis c.p.). Peculato (art. 314, comma 1, c.p.), Indebita destinazione di denaro o cose mobili (art. 314-bis) Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.).
- ✓ **Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis)** – i cui reati presupposto sono: falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.), alterazione di monete (art. 454 c.p.), spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.), spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.), falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.), contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.), fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.), uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.), contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.), introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).
- ✓ **Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis 1)** – i cui reati presupposto sono: turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.), frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.), vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.), vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.), fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.), contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.), illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.), frodi contro le industrie nazionali (art. 514).
- ✓ **Reati societari (art. 25-ter)** – i cui reati presupposto sono: false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.), fatti di lieve entità (art. 2621 bis c.c.), false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c.), impedito controllo (art. 2625 comma 2 c.c.), indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.), illegale ripartizione di utili e riserve (art. 2627 c.c.), illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o proprie o della controllante (art. 2628 c.c.), operazioni in pregiudizio ai creditori (art. 2629 c.c.), omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629 bis c.c.), formazione fittizia del capitale sociale (art. 2632 c.c.), indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.), corruzione tra privati (art. 2635 c.c.), istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis comma 1 c.c.) illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.), agiotaggio (art. 2637 c.c.), ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 comma 1 e 2, c.c.); False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare art. 54 d.lgs. 19/2023.

- ✓ **Delitti con finalità di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater)** - i cui reati presupposto sono quelli previsti dal Codice penale e dalle leggi speciali e delitti posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9.12.1999.
- ✓ **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art.25-quater.1)** – il cui reato presupposto è: pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583 bis c.p.).
- ✓ **Delitti contro la personalità individuale (art. 25 - quinquies)** – i cui reati presupposto sono: riduzione in schiavitù (art. 600 c.p.), prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.), pornografia minorile (art. 600-ter, primo e secondo comma, c.p.), detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater, c.p.), pornografia virtuale (art. 600 quater.1, c.p.), iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 - quinquies, c.p.), tratta e commercio di schiavi (art. 601 c.p.), alienazione e acquisto di schiavi (art. 602 c.p.), intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603.bis c.p.), adescamento di minorenni online (art. 609-undecies c.p.),
- ✓ **Abusi di mercato (art. 25-sexies)** – i cui reati presupposto sono: abuso di informazioni privilegiate (art. 184 T.U.F.), manipolazione di mercato (art. 185 T.U.F.).
- ✓ **Omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies)** – i cui reati presupposto sono: omicidio colposo (art. 589 c.p.) e lesioni colpose gravi o gravissime (art. 590 c.p.), commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Legge 123 /2007).
- ✓ **Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies)** – i cui reati presupposto sono: 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).
- ✓ **Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento di valori (Art. 25-octies.1)** – i cui reati presupposto sono: indebito utilizzo e falsificazione di carte di credito e di pagamento (art. 493-ter c.p.), Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi, 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.).
- ✓ **Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione Europea – (Art. 25-octies.2)** – i cui reati presupposto sono: violazione delle misure restrittive dell'Unione europea, (art. 275 - bis, primo, secondo, e quinto comma c.p.), Violazione di obblighi informativi imposti da una misura restrittiva dell'Unione europea (art. 275 - ter, primo e secondo comma c.p.), Violazione delle condizioni dell'autorizzazione allo svolgimento di attività (art. 275 - quater, primo comma, c.p.) nonché, Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 1-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286).
- ✓ **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies)** – i cui reati presupposto sono: messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, l. 633/1941 comma 1 lett. a) bis), reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso

l'onore o la reputazione (art. 171, l. 633/1941 comma 3), abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore, importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis l. 633/1941 comma 1), riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis l. 633/1941 comma 2), abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter l. 633/1941), mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies l. 633/1941), fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies l. 633/1941), responsabilità solidale del committente o del beneficiario dell'attività illecita di violazione del diritto d'autore (art. 174-quinquies, L. 633/1941).

- ✓ **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies)** – il cui reato presupposto è: induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).
- ✓ **Reati transnazionali (art. 10, L. 16 Marzo 2006 n.146)** - i cui reati presupposto sono: associazione a delinquere (art. 416 c.p.), associazione di stampo mafioso (art. 416 bis c.p.), associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 quater del DPR 43/1973), associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del DPR 309/1990), Reato concernente il traffico di migranti (art. 12 D.lgs. 286/1998), Induzione a rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.), favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).
- ✓ **Reati ambientali (art. 7, Decreto Legislativo 7 luglio 2011, n. 121) (art. 25-undecies)** – i cui reati presupposto sono: Inquinamento ambientale (Art. 452-Bis c.p.), Disastro ambientale (art. 452-Quater c.p.), Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-Quinquies c.p.), Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-Sexies c.p.), impedimento del controllo (art. 452-Septies c.p.), Circostanze aggravanti (art. 452-Octies c.p.), omessa bonifica (art. 452-Terdecies c.p.), attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-Quaterdecies c.p.) uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (Art. 727-Bis c.p.), il danneggiamento di habitat (art. 733-bis c.p.), l'apertura o scarico di acque reflue industriali (D.lgs. n. 152/2006, art. 137), la gestione di rifiuti non autorizzata e il traffico illecito di rifiuti (D.lgs. n. 152/2006, art. 256 e artt. 259 e 260), l'inquinamento del

suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee con il superamento delle concentrazioni soglia di rischio (D.lgs. n. 152/2006, art. 257), la produzione, il consumo, l'importazione, l'esportazione, la detenzione e la commercializzazione di sostanze lesive dell'ozono stratosferico (legge n. 549/1993, art. 3), lo scarico di sostanze inquinanti provocato da natanti (D.lgs. n. 202/2007 - attuazione della direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e conseguenti sanzioni), Abbandono di rifiuti pericolosi (D.Lgs. n.152/2006, art. 255-ter), Combustione illecita di rifiuti (D.Lgs. n.152/2006, art. 256-bis), Aggravante dell'attività d'impresa (D.Lgs. n.152/2006, art. 259 bis),

- ✓ **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies)** – la cui condotta presupposto è prevista dall'art. 22 comma 12 bis del D.lgs. 52 luglio 1998 n. 286 – lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato; Art. 12, comma 3, 3 bis e 5 del D.Lgs. 286/1998 – Disposizioni contro le immigrazioni clandestine.
- ✓ **Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies)** – la condotta presupposto è quella prevista dall'articolo 3, comma 3 bis, della legge 13 ottobre 1975, n. 654 - ratifica ed esecuzione della convenzione internazionale sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale, aperta alla firma a New York il 7 marzo 1966.
- ✓ **Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies)** – introdotto dalla Legge 3 Maggio 2019, n. 39, pubblicata sulla GU del 16/05/2019, in vigore dal 17/05/2019 – frode in competizioni sportive (art. 1, L. 13 dicembre 1989, n. 401); frode sportiva o alterazione di risultati commessa anche mediante strumenti informatici o piattaforme di scommesse online; esercizio abusivo di attività di gioco o di scommessa (art. 4, L. 13 dicembre 1989, n. 401); Nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nel comma 1, lettera a), del presente articolo, si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a un anno.
- ✓ **Reati tributari – (art. 25-quinquiesdecies)** - dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2, commi 1 e 2-bis), dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3), emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8, commi 1 e 2-bis), occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10), sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11), nonché – se commessi al fine di evadere l'IIVA nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri connessi ad almeno un altro Stato membro dell'Unione europea e da cui derivi o possa derivare un danno complessivo pari o superiore a dieci milioni di euro – i delitti di dichiarazione infedele (art. 4), omessa dichiarazione (art. 5) e indebita compensazione (art. 10-quater).
- ✓ **Contrabbando – (art. 25-sexdecies)** - i cui reati presupposto sono quelli previsti: dalle disposizioni nazionali complementari al codice doganale dell'Unione, di cui al decreto legislativo emanato ai sensi degli articoli 11 e 20, commi 2 e 3, della legge 9 agosto 2023, n. 111, e dal testo unico delle disposizioni legislative concernenti le imposte sulla produzione e sui consumi e relative sanzioni penali e amministrative, di cui al decreto legislativo 26 ottobre 1995, n. 504.
- ✓ **Delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25-septiesdecies)** - i cui reati presupposto sono: violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-novies c.p.), appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter 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.), furto di beni culturali (art. 518-bis c.p.), ricettazione di beni culturali (518-quater c.p.), falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-octies c.p.).

- ✓ **Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-duodevicies)** - i cui reati presupposto sono: riciclaggio di beni culturali (art. 518-sexies c.p.), Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-terdecies c.p.).
- ✓ **Delitti contro gli animali – (Art. 25-undevicies)** - i cui reati presupposto sono: uccisione di animali (art. 544-bis c.p.), maltrattamento di animali (art. 544-ter c.p.), spettacoli o manifestazioni vietati (art. 544-quater c.p.), divieto di combattimenti tra animali (art. 544-quinquies c.p.), uccisione o danneggiamento di animali altrui (art. 638 c.p.).
- ✓ **Reati commessi con l'uso di sistemi di intelligenza artificiale – (Art. 25-vicies)** – i cui reati presupposto sono: omessa adozione delle misure di sicurezza nei sistemi di intelligenza artificiale e alterazione illecita dei sistemi (art. 437-bis c.p.), illecita diffusione di contenuti generati o alterati con sistemi di intelligenza artificiale (art. 612-quater c.p.).

ALLEGATO 4 – Codice Etico San Diego S.p.A.

Reperibile al seguente link <https://www.olmo-group.com/>

