


# **MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE E CONTROLLO**

## **ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e ss.mm.ii.**




<b>Rev. N°</b>	<b>Motivo</b>	<b>Consulenza</b>
00	Stesura in base al D.Lgs. 231/2001	GRUPPO UNIKO S.R.L.
01	Aggiornamento per inserimento nuove procedure	GRUPPO UNIKO S.R.L.
02	Aggiornamento per inserimento nuovi reati	GRUPPO UNIKO S.R.L.
03	Aggiornamento per inserimento nuovi reati	GRUPPO UNIKO S.R.L.

<b>EMISSIONE CDA</b>	<b>DATA</b>
<b>REV.00</b>	<b>03.10.2017</b>
<b>REV. 01</b>	<b>27.06.2018</b>
<b>REV. 02</b>	<b>22.07.2022</b>
<b>Rev. 03</b>	<b>04.11.2025</b>

	<b>2.231 MANUALE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e ss.mm.ii.</b>	Rev.01 Data 31.01.2024
		Pag. 2 di 27

## SOMMARIO

PARTE GENERALE .....	8
1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 .....	8
1.1 PREMESSA: LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI .....	8
2. I DESTINATARI DEL D.LGS. 231/2001 .....	8
3. RESPONSABILITA' DELL'ENTE .....	9
4. I SOGGETTI ATTIVI DEI REATI 231 .....	10
5. INTERESSE O VANTAGGIO DELL'ENTE .....	12
6. L'ADOZIONE DEL "MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE E CONTROLLO" QUALE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI. ....	13
7. I REATI PREVISTI DAL D.LGS. 231 (C.D. REATI PRESUPPOSTO) .....	14
8. L'APPARATO SANZIONATORIO .....	16
9. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI PAREMA S.R.L. ....	18
10. SCOPO DELL'ADOZIONE DI UN MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001 DA PARTE DI PAREMA S.R.L. ....	19
11. L'ADOZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO 231 DA PARTE DI PAREMA S.R.L. ....	19
12. LA COSTRUZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO E LA SUA STRUTTURA.....	21
13. MODIFICHE E INTEGRAZIONI DEL MODELLO .....	23
14. I CONTROLLI DI CARATTERE GENERALE .....	24
15. L'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	25
15. 1 ATTIVITÀ DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	25
16. OBBLIGHI E REQUISITI DEL SISTEMA DI SEGNALAZIONE (WHISTLEBLOWING).....	26
17. DOCUMENTAZIONE RELATIVA AL MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE E CONTROLLO .....	27
PARTE SPECIALE 1.....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E DI INDEBITA PERCEZIONE DI EROGAZIONI E TRUFFA IN DANNO DELLO STATO .....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
1. PREMESSA.....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
2. I REATI.....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>

	<b>2.231 MANUALE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e ss.mm.ii.</b>	Rev.01 Data 31.01.2024
		Pag. 3 di 27

3. CRITERI PER LA DEFINIZIONE DI PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E DI SOGGETTI INCARICATI DI UN PUBBLICO SERVIZIO: ELENCO ESEMPLIFICATIVO **Errore. Il segnalibro non è definito.**

4. ATTIVITA' AZIENDALI A RISCHIO REATO (CD "SENSIBILI") E CONTROLLI INTERNI ESISTENTI..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

5. REGOLE E DIVIETI GENERALI ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

7. ATTIVITA' DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

PARTE SPECIALE 2..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

REATI SOCIETARI..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

1. PREMESSA..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

2. I REATI..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

3. ATTIVITA' AZIENDALI A RISCHIO REATO (CD "SENSIBILI") E CONTROLLI INTERNI ESISTENTI..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

4. REGOLE E DIVIETI GENERALI ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

5. AZIONI DI MIGLIORAMENTO POSTE IN ESSERE ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

6. ATTIVITA' DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

PARTE SPECIALE 3..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

1. PREMESSA..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

2. I REATI..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

3. ATTIVITA' AZIENDALI A RISCHIO REATO (CD "SENSIBILI") E CONTROLLI INTERNI ESISTENTI..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

4. REGOLE E DIVIETI GENERALI ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

5. AZIONI DI MIGLIORAMENTO POSTE IN ESSERE ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

6. ATTIVITA' DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

PARTE SPECIALE 4..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**


SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

1. PREMESSA..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**


2. DESCRIZIONE DEI REATI ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

3. POTENZIALI PROCESSI A RISCHIO ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

4. STRUTTURA ORGANIZZATIVA (D. Lgs. 81/08, art. 30, comma 3). **Errore. Il segnalibro non è definito.**

	<b>2.231 MANUALE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e ss.mm.ii.</b>	Rev.01 Data 31.01.2024
		Pag. 4 di 27

5. ANALISI DEI RISCHI POTENZIALI ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
6. SISTEMA DEI CONTROLLI PREVENTIVI..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
7. RISPETTO DEGLI STANDARD TECNICO STRUTTURALI DI LEGGE RELATIVI ATTREZZATURE, IMPIANTI, LUOGHI DI LAVORO, AGENTI CHIMICI, FISICI E BIOLOGICI – art. 30, c. 1, lett a), D. LGS. 81/08..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
8. OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO: PIANO ANNUALE DEGLI OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO - D. Lgs. 81/08, art. 2, dd)..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
9. ATTIVITA' DI NATURA ORGANIZZATIVA QUALI GESTIONE DELLE EMERGENZE, PRIMO SOCCORSO – art. 30, c. 1, lett c), D. LGS. 81/08 ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
10. ATTIVITA' DI NATURA ORGANIZZATIVA QUALI GESTIONE DEGLI APPALTI – - art. 30, c. 1, lett c), D. LGS. 81/08..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
- 11 LAVORI ESEGUITI ALL'INTERNO DELLA SEDE DA IMPRESE ESTERNE / LAVORATORI AUTONOMI ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
12. ATTIVITA' DI NATURA ORGANIZZATIVA QUALI COMUNICAZIONE E COINVOLGIMENTO – art. 30, c. 1, lett c), D. LGS. 81/08 ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
13. ALTRE ATTIVITÀ DI NATURA ORGANIZZATIVA: MANUTENZIONE - art. 30, c. 1, lett c), D. LGS. 81/08..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
14. ALTRE ATTIVITÀ DI NATURA ORGANIZZATIVA: DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE - art. 30, c. 1, lett c), D. LGS. 81/08 ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
15. GESTIONE DELLA SORVEGLIANZA SANITARIA E RAPPORTI CON IL MEDICO COMPETENTE - art. 30, c. 1, lett d), D. LGS. 81/08 ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
16. INFORMAZIONE, FORMAZIONE ED ADDESTRAMENTO - art. 30, c. 1, lett h), D. LGS. 81/08 ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
17. GESTIONE DEI DOCUMENTI AZIENDALI INERENTI LA SICUREZZA - art. 30, c. 1, lett f), D. LGS. 81/08..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
18. ATTIVITA' DI VIGILANZA..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
19. ATTIVITÀ DI VIGILANZA E SEGNALAZIONE CON RIFERIMENTO AD ANOMALIE TECNICHE DEI DISPOSITIVI IL CUI STATO OTTIMALE E' ESSENZIALE PER GARANTIRE CONDIZIONI DI SICUREZZA E SALUTE DEI LAVORATORI..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
20. INDAGINI RELATIVE A INFORTUNI, INCIDENTI, MALORI **Errore. Il segnalibro non è definito.**
21. AUDIT PERIODICI ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
22. PROGRAMMA DELLE VERIFICHE INTERNE SULL'APPLICAZIONE DEL MODELLO ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
23. COMPORTAMENTI RESPONSABILI IN TEMA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO **Errore. Il segnalibro non è definito.**

	<b>2.231 MANUALE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e ss.mm.ii.</b>	Rev.01 Data 31.01.2024
		Pag. 5 di 27

PARTE SPECIALE 5..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

I REATI AMBIENTALI EX ART. 25 *UNDECIES* D.LGS. 231/2001.. **Errore. Il segnalibro non è definito.**

1. PREMESSA..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

2. I REATI E LE SANZIONI..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

3. AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO E CONDOTTE ASTRATTAMENTE IPOTIZZABILI..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

1. I DESTINATARI DELLA PRESENTE PARTE SPECIALE ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

2. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

3. ATTIVITA' DI CONTROLLO DA PARTE DI PAREMA S.R.L. **Errore. Il segnalibro non è definito.**

PARTE SPECIALE 6..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

- SEZ. I) DELITTI DI CRIMINALITA' ORGANIZZATA;..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
- SEZ. II) DELITTI IN MATERIA DI FALSITA' IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO E IN BENI STRUMENTALI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO; ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
- SEZ. III) DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO; .. **Errore. Il segnalibro non è definito.**
- SEZ. IV) REATI AVENTI FINALITA' DI TERRORISMO O DI EVERSIONE ALL'ORDINE DEMOCRATICO; ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
- SEZ. V) DELITTI CONTRO LA LIBERTA' DELLA PERSONA E CONTRO LA PERSONALITA' INDIVIDUALE ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
- SEZ. VI) REATI IN MATERIA DI ABUSI DI MERCATO; ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
- SEZ. VII) REATI DI RICICLAGGIO; ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
- SEZ. VIII) DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE; ... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
- SEZ. IX) DELITTO DI INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITA' GIUDIZIARIA; ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
- SEZ. X) REATO DI IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO E' IRREGOLARE; ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**


SEZ. I) DELITTI DI CRIMINALITA' ORGANIZZATA;..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

1. PREMESSA..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

2. NOTE IN MERITO AI DELITTI DI CRIMINALITA' ORGANIZZATA.... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

SEZ. II) DELITTI IN MATERIA DI FALSITA' IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO E IN BENI STRUMENTALI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

1. PREMESSA..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

	<b>2.231 MANUALE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e ss.mm.ii.</b>	Rev.01 Data 31.01.2024
		Pag. 6 di 27

2. NOTE IN MERITO AI DELITTI IN MATERIA DI FALSITA' IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO E IN BENI STRUMENTALI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

SEZ. III) DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

1. PREMESSA..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

2. NOTE IN MERITO AI DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO. **Errore. Il segnalibro non è definito.**

SEZ. IV) REATI AVENTI FINALITA' DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL' ORDINE DEMOCRATICO..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

1. PREMESSA..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

2. NOTE IN MERITO AI REATI AVENTI FINALITA' DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

SEZ. V) DELITTI CONTRO LA LIBERTA' DELLA PERSONA E CONTRO LA PERSONALITA' INDIVIDUALE ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

1. PREMESSA..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

2. NOTE IN MERITO AI DELITTI CONTRO LA LIBERTA' DELLA PERSONA E CONTRO LA PERSONALITA' INDIVIDUALE ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

SEZ. VI) REATI IN MATERIA DI ABUSI DI MERCATO..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

1. PREMESSA..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

2. NOTE IN MERITO AI REATI IN MATERIA DI ABUSO DI MERCATO **Errore. Il segnalibro non è definito.**

SEZ. VII) REATI DI RICICLAGGIO..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

1. PREMESSA..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

2. NOTE IN MERITO AI REATI DI RICICLAGGIO..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**


SEZ. VIII) DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE.... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

1. PREMESSA..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

2. NOTE IN MERITO AI DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE **Errore. Il segnalibro non è definito.**

SEZ. IX) DELITTO DI INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITA' GIUDIZIARIA..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

1. PREMESSA..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

	<b>2.231 MANUALE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e ss.mm.ii.</b>	Rev.01 Data 31.01.2024
		Pag. 7 di 27

2. NOTE IN MERITO AL DELITO DI INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITA' GIUDIZIARIA ... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

SEZ. X) REATO DI IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO E' IRREGOLARE ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

1. PREMESSA..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

2. NOTE IN MERITO AL REATO DI IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO E' IRREGOLARE ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

3. ATTIVITA' DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

PARTE SPECIALE 7..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**


I REATI TRIBUTARI..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

1. I REATI ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

2. ATTIVITA' AZIENDALI A RISCHIO REATO (CD "SENSIBILI") E CONTROLLI INTERNI ESISTENTI ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

3. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

4. REGOLE SPECIFICHE DI CONDOTTA ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

	<b>2.231 MANUALE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e ss.mm.ii.</b>	Rev.01 Data 31.01.2024
		Pag. 8 di 27

## PARTE GENERALE

### 1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

#### 1.1 PREMESSA: LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

In data 8 giugno 2001 è stato emanato, in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300, il D.Lgs. 231/01, entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali cui l'Italia ha già da tempo aderito.

Il D.Lgs. 231/01, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale degli enti (persone giuridiche o associazioni) per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente (ad esempio, amministratori o altri dirigenti) o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (ad esempio, dipendenti). Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

In particolare, il D.Lgs. 231/2001:


- introduce i principi generali e i criteri di attribuzione della responsabilità amministrativa;
- individua i reati in relazione ai quali insorge la responsabilità dell'ente;
- individua gli adempimenti necessari per l'esonero della responsabilità;
- descrive le sanzioni in caso di commissione del reato.

### 2. I DESTINATARI DEL D.LGS. 231/2001

L'art. 1 prevede che i destinatari della normativa di cui al decreto legislativo 231/01 sono:

- **LE PERSONE GIURIDICHE ED ENTI** con o senza personalità giuridica (società di capitali, società di persone, fondazioni, associazioni, ONLUS, società di professionisti, mutue assicuratrici ecc.);
- **GLI ENTI PUBBLICI ECONOMICI;**
- **GLI ENTI A SOGGETTIVITÀ PRIVATA CHE SVOLGONO SERVIZIO PUBBLICO.**

In estrema sintesi, scopo del D.Lgs. 231/2001 è quello di configurare un modello di responsabilità il cui destinatario naturale è l'organizzazione pluripersonale, identificabile come entità distinta dalla persona fisica autrice del reato ed in quanto tale autonomamente individuabile come centro d'imputazione della scelta criminosa.

	<b>2.231 MANUALE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e ss.mm.ii.</b>	Rev.01 Data 31.01.2024
		Pag. 9 di 27

**Sono** pertanto **estranei** alla suddetta normativa soltanto gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (sindacati, partiti politici), gli enti che esercitano pubblici poteri, gli enti pubblici associativi o gli enti pubblici che erogano un pubblico servizio.

Il Decreto prevede altresì all'art. 4 la punibilità degli enti che abbiano sede principale nel territorio dello Stato anche se la fattispecie di reato è stata compiuta all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

### 3. RESPONSABILITA' DELL'ENTE

Analizzando l'art. 5 del D.Lgs. 231/2001 si può procedere ad una schematica tripartizione delle *conditiones sine quae non* perché si possa parlare di responsabilità dell'ente.

- Deve verificarsi un c.d. reato presupposto 231
- Il reato deve consistere:

a) in una condotta posta in essere da un soggetto "in posizione apicale" e cioè di chi:


- esercita funzioni di rappresentanza dell'ente;
- esercita funzioni di amministrazione o di direzione dell'ente;
- esercita una delle funzioni predette presso un'unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;

b) in una condotta posta in essere da un soggetto "non in posizione apicale" e cioè di:

- chi si trovi sottoposto alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti precedenti.
- Deve trattarsi di fatti criminosi commessi dall'autore del fatto "nell'interesse dell'ente" o "a vantaggio dell'ente".
- Non deve, quindi, trattarsi di fatti criminosi commessi dall'autore nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. Non deve trattarsi di fatti criminosi commessi dall'autore nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

In sostanza, quindi affinché sussista la responsabilità amministrativa derivante da reato, devono ricorrere tre condizioni, e cioè che:

- il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente;
- gli autori siano persone fisiche qualificate;
- il reato si stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente e quindi i soggetti non abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

	<b>2.231 MANUALE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e ss.mm.ii.</b>	Rev.01 Data 31.01.2024
		Pag. 10 di 27

## 4. I SOGGETTI ATTIVI DEI REATI 231

Come visto al paragrafo precedente, l'art. 5 del Decreto detta i criteri per determinare "l'imputazione" oggettiva dell'illecito all'ente che si realizza qualora venga tentato o commesso un reato "nel suo interesse o a suo vantaggio" da parte di soggetti:

- che rivestono funzioni di rappresentanza dell'ente;
- che rivestono funzioni di amministrazione o di direzione dell'ente (apicale);
- che rivestono funzioni di amministrazione o di direzione di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale anche in via di fatto;
- che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dell'ente;
- che sono sottoposti alla direzione o alla sorveglianza dei soggetti apicali (subordinato, agenti, rappresentanti, consulenti con particolari incarichi di rappresentanza).


Tuttavia, la relazione ministeriale al Decreto afferma che la responsabilità dell'ente si rileva anche nel caso in cui *"non sia possibile ascrivere la responsabilità penale in capo ad uno specifico soggetto, e ciò nondimeno risulti accertata la commissione di un reato"*, pertanto l'ente *"ne dovrà rispondere sul piano amministrativo: beninteso, a condizione che sia ad esso imputabile una colpa organizzativa consistente nella mancata adozione ovvero nel carente funzionamento del modello organizzativo"*.

- La prima categoria di persone fisiche che fanno sorgere la responsabilità dell'ente è costituita da **persone che rivestono una posizione di vertice** nell'ambito della società. Per ciò che concerne questa prima cerchia di soggetti attivi, il legislatore ha preferito, ad una rigida classificazione, una formulazione elastica che tenesse conto della funzione vera e propria esercitata; ha fatto pertanto riferimento sia a *"persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione dell'ente, o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale"*, sia *"a persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso"*.

Tale scelta si giustifica in relazione all'eterogeneità degli enti e delle persone giuridiche interessate all'applicazione delle disposizioni di cui al decreto 231/2001 e anche in relazione alla volontà di consentire l'applicazione della normativa in tema di responsabilità da reato delle società in relazione alle funzioni di fatto svolte dalle persone che hanno commesso i singoli reati nell'interesse o a vantaggio della società.

L'intenzione del legislatore è infatti quello di consentire l'applicazione della normativa *de quo* non solo a quanti legalmente e conformemente a titoli giuridici esercitano le funzioni suddette, ma anche a quanti di fatto rivestono i medesimi ruoli nell'ambito della società. Sarà pertanto possibile applicare le sanzioni di cui al D. Lgs. in esame ancorché uno degli illeciti previsti dal Decreto siano commessi da coloro che esercitano in via di fatto un penetrante dominio sull'ente o su una sua unità organizzativa dotata di autonomia funzionale e finanziaria.

In ogni caso la norma si riferisce ai soggetti che legittimamente rivestono e svolgono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente, il riferimento è chiaramente alla posizione

	<b>2.231 MANUALE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e ss.mm.ii.</b>	Rev.01 Data 31.01.2024
		Pag. 11 di 27

dell'amministratore unico o delegato, e comunque più in generale ai componenti del relativo consiglio, nonché ai c.d. direttori generali, come considerati dall'art. 2396 c.c.

Per quanto concerne il caso della **delega di funzioni**, posto che il delegante resta comunque responsabile, ai fini di inquadrare se l'illecita attività del delegato si collochi nell'art.6 (soggetti in posizione apicale) o nell'art.7 (soggetti sottoposti), si deve sicuramente valutare caso per caso il tipo di delega conferita. Nell'ipotesi che essa abbia per oggetto una particolare funzione di amministrazione o direzione dell'ente è condivisibile la tesi secondo cui i soggetti in questione sono annoverabili tra quelli dell'art. 6.

Per quanto concerne invece i soggetti che rivestono le medesime funzioni in una unità organizzativa dell'impresa dotata di autonomia finanziaria e funzionale (come ad esempio sedi secondarie, filiali, ecc..), tale previsione si inquadra nell'ambito di una prassi sempre più frequente nelle grandi realtà aziendali, nelle quali vengono previste figure diverse dall'amministratore o dal direttore generale dotate in ogni caso di rilevante autonomia gestionale.

Sono sicuramente ricompresi in tale categoria le figure dei liquidatori, non vi fanno invece parte quelle dei sindaci, in relazione alla funzione loro attribuita di controllo dell'operato degli amministratori.


- **Le persone sottoposte alla direzione/vigilanza altrui** e nuove figure del diritto del lavoro. La lettera b) dell'art.5 del testo legislativo in esame inserisce fra i possibili soggetti la cui condotta può determinare la responsabilità amministrativa dell'ente coloro i quali sono sottoposti alla direzione o vigilanza dei soggetti in posizione apicale: concretamente trattasi dei dipendenti della società, anche se il termine "persone sottoposte" viene in essere avendo riguardo alle ormai molteplici realtà del diritto del lavoro, sempre più evolute ed aggiornate.

Si potrebbe far riferimento alle varie tipologie di lavoro subordinato che sono state enucleate dalla legislazione economica accanto a quella classica di "lavoro subordinato" così come recepita dal codice civile, come ad esempio il lavoro intermittente, il lavoro ripartito, il lavoro a progetto ed occasionale, ecc... Un soggetto infatti può essere sottoposto all'altrui direzione/vigilanza senza che però esso sia inquadrabile formalmente in una posizione di lavoro dipendente.

La loro inclusione nella previsione normativa in esame si spiega alla luce del fatto che anche questi soggetti hanno la possibilità di agire illecitamente per conto e nell'interesse della società ed anzi, proprio in considerazione delle sempre maggiori competenze che nell'ambito dell'attività aziendale sono attribuite oggi a soggetti diversi, l'intera disciplina in esame sarebbe risultata incompleta senza la previsione in esame.

Affinché si possa configurare una responsabilità in capo all'ente in relazione alla commissione di reati da parte di soggetti in posizione subordinata (vale a dire sottoposti alla vigilanza), è necessario che si verifichino le seguenti condizioni:

- la persona sottoposta alla direzione/vigilanza abbia commesso uno dei reati previsti dalla normativa;
- tale soggetto abbia commesso il reato nell'interesse e a vantaggio dell'ente

	<b>2.231 MANUALE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e ss.mm.ii.</b>	Rev.01 Data 31.01.2024
		Pag. 12 di 27

- i soggetti cui spettano gli obblighi di direzione e vigilanza (soggetti in posizione apicale) non abbiano adempiuto a tali obblighi.

Affinché l'ente possa ritenersi responsabile, l'art 7 del D.Lgs 231/01 prevede alcuni requisiti soggettivi:

- al primo comma, stabilisce che "l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza";
- al secondo comma, prevede che non sussiste in ogni caso responsabilità in capo all'ente qualora esso abbia predisposto, e attuato in maniera efficace, un modello organizzativo per la prevenzione dei reati determinando di conseguenza un'inversione dell'onere della prova;
- il terzo comma, con riguardo ai modelli organizzativi anzidetti dispone che essi debbano prevedere "misure idonee e a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio".

## 5. INTERESSE O VANTAGGIO DELL'ENTE

La responsabilità amministrativa dell'ente sorge solo per quei reati tassativamente elencati all'interno del Decreto 231 e solo se il reato presupposto sia stato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio, come afferma l'art. 5 comma 1.


Come spiega la Relazione al decreto ministeriale, si tratta di "*una clausola di chiusura ed esclude la responsabilità dell'ente quando le persone fisiche (siano esse apici o sottoposti) abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi*". La norma stigmatizza il caso di rottura dello schema di immedesimazione organica; si riferisce cioè alle ipotesi in cui il reato della persona fisica non sia in alcun modo riconducibile all'ente, perché non realizzato neppure in parte nell'interesse di questo.

Il criterio del vantaggio obiettivo a favore dell'ente deve ritenersi sussistente in presenza di due circostanze, concepite come alternative dal legislatore: da una parte, si parla di una condotta illecita concepita e voluta dal soggetto attivo nell'interesse dell'ente; dall'altra invece la norma configura la possibilità che, a prescindere dalla volontà del soggetto agente, la condotta abbia comunque determinato, sotto il profilo delle risultanze obiettive un vantaggio per la persona giuridica (Cass. pen. Sez II n.3615/2006).

L'interesse deve essere valutato *ex ante* di un risultato (positivo), deve essere concreto, cioè non eventuale o non apprezzabile astrattamente. Inoltre, la valutazione circa la sussistenza dell'interesse deve essere compiuta dal giudice con riferimento al momento in cui la condotta è stata posta in essere dal soggetto attivo.

A proposito invece del vantaggio, implicando un risultato utile, questo deve essere apprezzabile concretamente, con riguardo alle conseguenze per l'Ente nel mercato e nella società; pertanto il vantaggio, al contrario dell'interesse, dovrà essere ricercato ed individuato *ex post*, qualificandolo come un beneficio obiettivamente conseguito.

Riguardo alle qualità che devono avere, la norma non richiede espressamente che l'interesse e il vantaggio abbiano un contenuto immediato e diretto di natura economica, anche se questo potrà essere frequente. Vale a dire che l'interesse dell'ente potrebbe anche non essere suscettibile di

	<b>2.231 MANUALE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e ss.mm.ii.</b>	Rev.01 Data 31.01.2024
		Pag. 13 di 27

valutazione economica seppur riguardante l'attività, come nei casi in cui un soggetto attivo pone in essere una condotta illecita ai fini di un miglioramento della posizione della società sul mercato.

## 6. L'ADOZIONE DEL "MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE E CONTROLLO" QUALE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI.

Ai fini dell'attribuzione della responsabilità amministrativa dell'ente deve sussistere una "colpevolezza" dell'ente stesso, intesa come "rimproverabilità". Il legislatore, pertanto, presume che il reato, ancorché commesso dai soggetti elencati al precedente paragrafo (par. 5) si sia realizzato o come espressione di politica aziendale fraudolenta o per un grave e perciò colpevole deficit di organizzazione interna. Perciò, per garantire il più possibile l'ente è necessario attivare modelli organizzativi capaci di disinnescare i fattori criminogeni presenti all'interno dell'attività di gestione dell'impresa. Così facendo l'eventuale "accusa" non potrebbe provare che i reati compiuti costituiscono espressione di una politica aziendale. Invero, nell'art. 6 del Decreto il legislatore ha introdotto una presunzione di colpevolezza dell'ente se il reato è commesso da un soggetto in posizione apicale **salvo che l'ente dimostri che:**

**a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato**, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

**b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo** dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (negli enti di piccole dimensioni tale compito può essere svolto dall'organo dirigente);


**c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente** i modelli di organizzazione e di gestione;

**d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo** di cui alla lettera b).

Se invece il reato è commesso da un soggetto sottoposto, art. 7 del Decreto, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza. In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi. Il modello deve prevedere, in relazione alla natura, alla dimensione ed all'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge ed a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio. Sarà l'accusa a dover provare che l'ente non aveva adottato per tempo il modello di organizzazione richiesto.

➤ L'efficace attuazione del modello richiede:

- che **sia idoneo** a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio;

	<b>2.231 MANUALE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e ss.mm.ii.</b>	Rev.01 Data 31.01.2024
		Pag. 14 di 27

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

Adottando, pertanto, queste "precauzioni" si dimostrerebbe che l'autore del reato ha agito fraudolentemente per realizzare l'esclusivo interesse proprio e pertanto non sarebbe ravvisabile una colpa dell'ente per mancata vigilanza o un colpevole deficit di organizzazione dello stesso. A tal proposito il Decreto all'art. 6, comma 2, prevede che i modelli organizzativi debbano rispondere alle seguenti esigenze:


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

## 7. I REATI PREVISTI DAL D.LGS. 231 (C.D. REATI PRESUPPOSTO)


Come già visto, la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche presuppone la commissione di un determinato reato, c.d. reato presupposto (affinchè si possa configurare la responsabilità di cui al D.Lgs. 231/2001) espressamente previsto dal legislatore. Non ogni reato, infatti, può comportare la responsabilità dell'ente, ma solo quelli specificamente individuati nel D.Lgs. 231/2001.

Le fattispecie di reato-presupposto che, attualmente, possono determinare la responsabilità c.d. 231 dell'Ente riguardano le ipotesi di cui agli articoli:

- **24 Delitti contro il Patrimonio mediante frode**
- **24 bis Delitti informatici e trattamento illecito dei dati** (introdotti dalla legge 18 marzo 2008 n. 48); )
- **24 ter Delitti di criminalità organizzata** (introdotti dalla Legge 15 luglio 2009, n. 94);
- **25 Delitti contro la Pubblica amministrazione;**
- **25 bis Delitti contro la fede pubblica** (introdotti con il Decreto Legislativo n. 350 del 2001 e modificati ai sensi e per gli effetti dell'art 15, comma 7 Legge 99/2009);

	<b>2.231 MANUALE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e ss.mm.ii.</b>	Rev.01 Data 31.01.2024
		Pag. 15 di 27

- **25 bis 1 Delitti contro l'industria ed il commercio** (introdotti dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99);
- **25 ter Reati societari** (introdotti con il Decreto Legislativo n. 61 del 2002, aggiornati dalla Legge 190/2012);
- **25 quater Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** (introdotti con la Legge n. 7 del 2003);
- **25 quater 1 Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (introdotti dalla Legge n. 7/2006);
- **25 quinquies Delitti contro la personalità individuale** (introdotti con la Legge n. 228 del 2003, aggiornati dalla Legge n. 38/2006);
- **25 sexies Abusi di mercato** (introdotti con la Legge n. 62 del 2005; aggiornati dal D.Lgs. n. 101 del 17.7.2009);
- **25 septies Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro** (introdotti dal D.Lgs. 81/2008, attuativo della delega contenuta nella Legge 123/2007);
- **25 octies Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita** (introdotti con il D.Lgs. 231/2007, aggiornati dalla Legge n. 186/2014);
- **25 novies Delitti in materia di violazioni nel diritto d'autore** (introdotti dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99 Legge 22 aprile 1941 n. 633 protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio);
- **25 decies Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (articolo aggiunto dall'articolo 4 della legge n. 116 del 2009, come sostituito dall'articolo 2 del D.Lgs. n. 121 del 2011);
- **25 undecies Reati ambientali** (introdotti dalla Legge n. 116 del 2009, come sostituito dall'articolo 2 del D.Lgs. n. 121 del 2011 e aggiornati dalla Legge n. 68/2015);
- **25 duodecies Impiego di lavoratori irregolari** (introdotti dal D.Lgs. 109/2012);
- **25 terdecies Razzismo e xenofobia** (introdotti dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167);
- **25 quaterdecies Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati** (introdotti dalla Legge 3 maggio 2019, n. 39);
- **25 – quinquiesdecies Reati Tributari** (introdotti dal D.L. 26 ottobre 2019, n. 124, dalla Legge 19 dicembre 2019, n. 157 e dal Decreto Legislativo 14 luglio 2020, n. 75);

	<b>2.231 MANUALE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e ss.mm.ii.</b>	Rev.01 Data 31.01.2024
		Pag. 16 di 27

- **25 – sexdecies Contrabbando** (introdotti dal Decreto Legislativo 14 luglio 2020, n. 75)
- **25-octies.1: Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti** (introdotti con Decreto Legge n. 184 dell'8 novembre 2021)
- **25 terdecies Razzismo e xenofobia** (introdotti dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167);
- **25 quaterdecies Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati** (introdotti dalla Legge 3 maggio 2019, n. 39);
- **25 – quinquiesdecies Reati Tributari** (introdotti dal D.L. 26 ottobre 2019, n. 124, dalla Legge 19 dicembre 2019, n. 157 e dal Decreto Legislativo 14 luglio 2020, n. 75);
- **25 – sexdecies Contrabbando** (introdotti dal Decreto Legislativo 14 luglio 2020, n. 75)
- **25 – septiesdecies Delitti contro il patrimonio culturale**
- **25 – duodevicies Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici**
- **25 undevicies Delitti contro gli animali**

## 8. L'APPARATO SANZIONATORIO


Il Decreto prevede che per gli illeciti sopra descritti possano essere applicate agli Enti sanzioni pecuniarie e sanzioni interdittive, possa essere disposta la pubblicazione della sentenza e la confisca del prezzo o del profitto del reato.

Le **SANZIONI PECUNIARIE** si applicano ogniqualvolta un ente commetta uno degli illeciti previsti dal Decreto. Esse vengono applicate per quote in un numero **non inferiore a cento né superiore a mille** (l'importo di una quota va da un **minimo di euro 258,23 ad un massimo di euro 1.549,37**)

Ai fini della quantificazione delle quote il giudice deve tenere conto:

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

L'importo della quota viene invece fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente. In certi casi la sanzione pecuniaria può anche essere ridotta.

	<b>2.231 MANUALE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e ss.mm.ii.</b>	Rev.01 Data 31.01.2024
		Pag. 17 di 27

Le **SANZIONI INTERDITTIVE** possono essere applicate solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste dal Decreto, qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale, ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative.
- In caso i reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive applicabili agli enti ai sensi del Decreto sono:


- interdizione dall'esercizio dell'attività, con conseguente sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento della stessa;
- la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- la esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Il tipo e la durata (che può variare da tre mesi a due anni) delle sanzioni interdittive sono stabiliti dal Giudice, sulla base dei criteri indicati per la commisurazione delle sanzioni pecuniarie. Il Decreto prevede, inoltre, la possibilità di applicare alcune sanzioni in via definitiva (quindi superando il limite massimo di durata di due anni), qualora si verificano determinati eventi considerati particolarmente gravi dal legislatore. Se necessario, le sanzioni interdittive possono essere applicate anche congiuntamente.

Il giudice può disporre in luogo dell'applicazione della sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente la prosecuzione da parte di un commissario giudiziale per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

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

In caso di inosservanza delle sanzioni interdittive la punizione può essere la reclusione da sei mesi a tre anni a carico di chiunque, nello svolgimento dell'attività dell'ente cui è stata applicata la sanzione interdittiva, trasgredisca agli obblighi o ai divieti inerenti la stessa.

	<b>2.231 MANUALE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e ss.mm.ii.</b>	Rev.01 Data 31.01.2024
		Pag. 18 di 27

In tale caso, nei confronti dell'ente nell'interesse o a vantaggio del quale il reato è stato commesso si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da 200 a 600 quote e/o la confisca del profitto.

Qualora sussistano gravi indizi per ritenere la responsabilità dell'ente per un illecito dipendente da reato e vi sono fondati motivi e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole, le sanzioni interdittive di cui sopra possono anche essere applicate in via cautelare.

Oltre alle predette sanzioni, il Decreto prevede che venga sempre disposta con la sentenza di condanna la **CONFISCA del prezzo o del profitto del reato** nonché la **PUBBLICAZIONE DELLA SENTENZA DI CONDANNA** in presenza di una sanzione interdittiva, a spese dell'ente.

## 9. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI PAREMA S.R.L.

Parema nasce grazie alla passione ed alla volontà di Renato Padovani che, nel 1978, dopo l'esperienza accumulata nel mondo nautico decide di intraprendere la via imprenditoriale. Nasce così quello che oggi da tutto il mondo delle "barche" è considerato il player di riferimento degli accessori nautici.

Nuvolento è la prima sede della neonata società, in un piccolo capannone di 100 mq. dove nascono i primi parabrezza customizzati, i primi oblò e le prime finestre. Già dalle origini il "modus operandi" della "famiglia" Padovani è l'innovazione, l'ordine, la pulizia e la qualità del prodotto.

Nel 1986, vista l'ormai l'importante crescita di commissioni e richieste dei più importanti brand italiani, quali Cantiere Nautico Cranchi, Gobbi, Sessa Marine, cantieri a livello internazionale nella costruzione di imbarcazioni, Parema crea un sito produttivo di 2000 mq. dove sempre di più l'esperienza del fondatore porta l'azienda ad essere sempre di più considerata come player di riferimento. In questi anni infatti aziende leader internazionali come Bénêteau, Jeanneau e Azimut cercano l'azienda bresciana per dar modo di avviare una collaborazione che porti il prodotto Parema, sempre più stimato nel settore, a garantire un importante valore aggiunto alle loro imbarcazioni.

Nel 2002, visto l'ormai internazionalmente riconosciuto knowhow che l'azienda ha portato nel mondo nautico, la "famiglia Padovani", da sempre al "timone", decide di trasferirsi in quella che oggi è la sede istituzionale e produttiva dell'intera filiera del prodotto. Con l'inserimento delle figlie Paola, Amministratore Delegato dell'azienda, e Manuela, direttore commerciale, il fondatore, Renato ha saputo dar continuità alla scommessa fatta nel lontano 1978.


In questo decennio l'azienda ha saputo affiancare i propri clienti e i migliori Designer nell'ingegnerizzazione di imbarcazioni e delle loro finiture.

La rappresentanza legale della Società di fronte a terzi ed in giudizio è in capo al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Il CDA è formato da quattro consiglieri. La sede della società è a Calcinato (BS).

Parema S.r.l. ha formalizzato le responsabilità in relazione all'esercizio delle sue attività attraverso la redazione dell'Organigramma aziendale (0.231) che prevede:

- un Consiglio di Amministrazione;

	<b>2.231 MANUALE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e ss.mm.ii.</b>	Rev.01 Data 31.01.2024
		Pag. 19 di 27

- un responsabile commerciale e marketing da cui dipendono gli addetti commerciali;
- un responsabile dell'amministrazione da cui dipendono gli impiegati amministrativi;
- un responsabile della Pianificazione e Produzione;
- un responsabile dello stabilimento da cui dipendono i settori di: carpenteria; materie plastiche; montaggio; imballo e magazzino /spedizioni;
- un responsabile dell'area informatica;
- un responsabile della manutenzione;
- un responsabile del personale da cui dipendono gli impiegati del personale;
- un responsabile dell'ufficio tecnico da cui dipendono gli impiegati tecnici;
- un responsabile acquisti da cui dipendono gli addetti agli acquisti;
- un responsabile della qualità e del Sistema 231.


## 10. SCOPO DELL'ADOZIONE DI UN MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001 DA PARTE DI PAREMA S.R.L.

Attraverso l'adozione, l'aggiornamento e l'efficace attuazione del Modello Organizzativo, Parema S.r.l. si propone di:

- ridurre al massimo livello possibile il rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 connessi con l'attività aziendale;
- migliorare il sistema di Corporate Governance;
- informare tutti i possibili destinatari del Modello dell'esigenza di un puntuale rispetto dello stesso, alla cui violazione conseguono severe sanzioni disciplinari;
- sensibilizzare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome e per suo conto che la Società censura fattivamente i comportamenti posti in essere in violazione del Modello Organizzativo, attraverso l'applicazione di apposite sanzioni fino alla risoluzione del rapporto contrattuale;
- informare circa le conseguenze che potrebbero derivare dall'applicazione delle sanzioni pecuniarie e interdittive previste dal Decreto 231 a Parema S.r.l. e indirettamente a tutti gli stakeholders;
- ottenere un costante controllo sulle attività aziendali in modo da poter intervenire tempestivamente ove si manifestino profili di rischio ed eventualmente applicare le misure disciplinari previste dallo stesso Modello Organizzativo.

## 11. L'ADOZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO 231 DA PARTE DI PAREMA S.R.L.

Nonostante l'adozione di un Modello Organizzativo di Gestione e Controllo di cui al D.Lgs. 231/2001 non sia obbligatoria, Parema S.r.l., al fine di assicurare la correttezza nella conduzione delle attività aziendali e con l'obiettivo di diffondere e promuovere l'integrità e la trasparenza, ha ritenuto

	<b>2.231 MANUALE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e ss.mm.ii.</b>	Rev.01 Data 31.01.2024
		Pag. 20 di 27

opportuno recepire le indicazioni contenute nel D. Lgs. 231/01 e dotarsi di un Modello di organizzazione, Gestione e Controllo atto a prevenire il rischio di commissione di reati contemplati dal Decreto stesso.

La decisione di adottare il Modello Organizzativo è stata attuata nell'intento di tutelare la propria immagine, gli interessi e le aspettative dei dipendenti e del pubblico e di sensibilizzare tutti i collaboratori e tutti coloro che operano in nome e per conto di Parema S.r.l. all'adozione di comportamenti corretti al fine di evitare la commissione di reati.


Il presente Modello Organizzativo è stato predisposto da Parema S.r.l. secondo i dettami del Decreto Legislativo e sulla base delle linee guida elaborate da Confindustria. Inoltre, lo stesso è stato in seguito approvato e adottato dal Consiglio di Amministrazione, conformemente alle previsioni dell'art. 6, che prevede il Modello Organizzativo come espressione dell'organo Dirigente della Società.

La definizione del Modello Organizzativo di Parema S.r.l. si è articolata nelle seguenti fasi:

- preliminare analisi della documentazione e delle informazioni utili alla conoscenza delle attività svolte dalla società e del suo assetto organizzativo (quali Visura Camerale, Statuto societario..);
- individuazione preliminare delle aree potenzialmente esposte al rischio di commissione di reati ("Processi Sensibili") e dei relativi "Process Owner" (Responsabili di funzione);
- descrizione di dettaglio dei Processi sensibili nel loro stato attuale ("as- is") attraverso interviste ai Process Owner (es. Responsabile amministrazione, Responsabile commerciale e marketing, Datore di lavoro, Responsabile area informatica, Responsabile di stabilimento; Responsabile risorse umane, Responsabile acquisti ecc.) e attraverso l'analisi della documentazione aziendale esistente;
- analisi dei Processi Sensibili per valutare i rischi di commissione di Reati ex D.lgs. 231/2001 a fronte delle modalità attuali dei Processi Sensibili (c.d. "Risk Assessment"), confrontando lo stato attuale del sistema normativo, organizzativo, autorizzativo e del sistema dei controlli interni con uno stato "ideale", idoneo a ridurre ad un rischio accettabile la commissione dei Reati nella realtà di Parema S.r.l.. Questa "Gap Analysis" ha portato ad individuare alcune criticità o "gap" lì dove lo stato attuale non risultava essere sufficientemente articolato per ridurre ad un rischio accettabile la commissione dei Reati;
- individuazione di soluzioni ed azioni volte al superamento o alla mitigazione delle criticità rilevate (c.d. azioni di miglioramento );
- articolazione e stesura conclusiva del modello.

Il Modello Organizzativo di Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 di Parema S.r.l. risulta composto dai seguenti documenti:

- Codice Etico;
- Manuale del Modello Organizzativo (parte Generale e Parti Speciali);

	<b>2.231 MANUALE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e ss.mm.ii.</b>	Rev.01 Data 31.01.2024
		Pag. 21 di 27

- Procedure, Procedure Operative e Modelli;
- Sistema Disciplinare – sanzionatorio;
- Regolamento dell’Organismo di Vigilanza;
- Organismo di Vigilanza

In particolare, il manuale del Modello Organizzativo è formato da una Parte generale contenente una spiegazione di quanto previsto all’interno del D. Lgs. 231/2001 e più parti speciali. Le parti speciali riguardano le diverse categorie di reato previste dal Decreto e che possono, anche solo potenzialmente verificarsi in Parema S.r.l.. Le parti speciali sono soggette a continui aggiornamenti a seguito di cambiamenti normativi o a seguito di modifiche in capo alla Società, riguardanti sia l’organizzazione che l’adozione di nuovi Protocolli o Procedure da seguire.

Il Presente Modello Organizzativo è considerato “vivo” e quindi in costante aggiornamento. Non deve essere considerato come un documento statico e definitivo


## 12. LA COSTRUZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO E LA SUA STRUTTURA

Per predisporre il Modello 231 e aggiornarlo nel tempo, Parema S.r.l. ha adottato un approccio risk-based che si caratterizza per lo sviluppo di una serie di attività articolate nelle seguente fasi:

### 1. MAPPATURA DELLE AREE/PROCESSI A RISCHIO E IDENTIFICAZIONE DEI RISCHI POTENZIALI

Per la mappatura delle aree e dei processi a rischio, Parema S.r.l. ha effettuato un’analisi preliminare del contesto aziendale per individuare le aree organizzative e i processi aziendali interessati dalle potenziali casistiche di reato previste dal Decreto. Tali casistiche si riferiscono a:

- i Reati contro la Pubblica Amministrazione (art. 24)
- i Reati di corruzione e concussione (art. 25)
- i Reati societari (art. 25-ter)
- i Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico (art. 25-quater)
- i Reati contro la personalità individuale quali i delitti in tema di riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù, di tratta di persone, di acquisto e alienazione di schiavi e di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 25-quinquies)
- i Reati di abuso di informazioni privilegiate (art. 25-sexies)
- i Reati di Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro (art. 25 – septies);
- i Reati di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio, impiego di denaro e beni di provenienza illecita (art. 25-octies);
- i Reati di Falsità in Strumenti o Segni di Riconoscimento (art. 25-bis);

	<b>2.231 MANUALE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e ss.mm.ii.</b>	Rev.01 Data 31.01.2024
		Pag. 22 di 27

- i Delitti contro l'industria ed il commercio (art. 25-bis 1);
- i Delitti in materia di violazione del diritto di autore (art. 25-novies);
- i Delitti di rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);
- i Reati ambientali (art. 25-undecies);
- il reato di cittadini di Paesi Terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
- i Reati transazionali ed il crimine organizzato;
- il reato di corruzione tra privati (modifica all'art. 25-ter);
- il reato di Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
- i Reati di Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 - quaterdecies);
- i Reati Tributari (25 – quinquiesdecies);
- i Delitti di Contrabbando (25 – sexdecies);
- i Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (25-octies. 1)

Identificate quali aree e processi aziendali potessero essere coinvolti, si è proceduto ad analizzare le possibili modalità attuative dei Reati considerati. Quest'attività è stata svolta attraverso interviste ed analisi della documentazione esistente con i soggetti che nell'organizzazione hanno la responsabilità di gestire le aree funzionali e i processi aziendali.

## 2. ANALISI DEL SISTEMA DI CONTROLLO PREVENTIVO ESISTENTE

Per ogni area/processo sensibile individuato nella fase precedente sono state identificate le modalità di gestione delle operazioni potenzialmente a rischio e il sistema di controllo preventivo in essere.

Si è proceduto ad analizzare la documentazione sui controlli interni.


## 3. VALUTAZIONE DEI RISCHI RESIDUI

In base alle informazioni acquisite nelle fasi precedenti, si è proceduto alla valutazione dei rischi residui considerando i seguenti parametri:

- a) la probabilità di accadimento dell'evento;
- b) l'impatto dell'evento stesso;
- c) la soglia concettuale di accettabilità del rischio così come prevista dall'art. 6 del Decreto.

Con riguardo alla soglia di accettabilità, al fine di beneficiare dell'esimente della responsabilità amministrativa, coerentemente con l'approccio proposto dalla Linee Guida di Confindustria, si è optato per stabilire che il rischio residuo dovrebbe essere collocato ad un livello prossimo alla zero che, in altri termini, significa che nel definire le caratteristiche del sistema di prevenzione si dovrebbero definire delle misure tali che la commissione dei reati potrebbe avvenire solo attraverso la violazione fraudolenta del modello medesimo.

## 4. PROGETTAZIONE/ADEGUAMENTO DEL SISTEMA DI CONTROLLO PREVENTIVO

	<b>2.231 MANUALE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e ss.mm.ii.</b>	Rev.01 Data 31.01.2024
		Pag. 23 di 27

In questa fase sono state individuate le azioni di miglioramento e/o integrazione del sistema di controllo preventivo preesistente. Azioni di miglioramento sono state definite in tutti quei casi in cui l'esposizione al rischio residuale superava la soglia di accettabilità. In questa fase sono stati, inoltre, definiti gli elementi costitutivi del Modello descritti di seguito e si è proceduto alla sua redazione.

### 13. MODIFICHE E INTEGRAZIONI DEL MODELLO

Essendo il presente Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma primo, lett. a del Decreto) le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale del Modello stesso sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di Parema S.r.l..

Per quanto riguarda i successivi aggiornamenti del Modello saranno sottoposti all'approvazione del Consiglio di Amministrazione tutte le modifiche del modello che esponano l'azienda a nuovi o ulteriori rischi di compimento dei reati di cui al Decreto. A titolo esemplificativo e non esaustivo saranno rimesse alla competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione la modifica della parte generale


- la revisione delle attuali "parti speciali" a seguito di nuove previsioni normative;
- l'introduzione di ulteriori "parti speciali" relativamente a misure preventive volte a contrastare il compimento di altre tipologie di reati che risultino inserite nell'ambito di applicazione del D. Lgs. 231/01;
- i cambiamenti organizzativi che determinino una variazione significativa della "mappa dei rischi" aziendali in relazione ai "reati rilevanti".

Non saranno considerate modifiche – e come tali non saranno sottoposte all'approvazione Consiglio di Amministrazione tutte le variazioni di carattere meramente formale nonché le variazioni che recepiscano cambiamenti organizzativi e/o adeguamenti procedurali che non esponano l'azienda a nuovi o ulteriori rischi.

Si precisa, inoltre, che l'aggiornamento dei seguenti documenti non è vincolato dall'iter procedurale previsto dal D. Lgs. 231/2001 e non è rimessa alla competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione

- Organigramma completo;
- Codice Etico;
- Procedure del Modello Organizzativo;
- DVR

Per tali documenti, il motivo dell'aggiornamento è inserito, indicando il numero delle revisioni all'interno dei medesimi documenti.

	<b>2.231 MANUALE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e ss.mm.ii.</b>	Rev.01 Data 31.01.2024
		Pag. 24 di 27

Inoltre, l'OdV di Parema S.r.l. ha la facoltà di proporre al Consiglio di Amministrazione eventuali modifiche delle Aree a Rischio e/o altre integrazioni al presente Modello.

## 14. I CONTROLLI DI CARATTERE GENERALE

I controlli di carattere generale definiscono le caratteristiche dell'ambiente di controllo su cui si basano i protocolli specifici previsti nelle singole parti speciali. Concorrono a definire l'ambiente di controllo di Parema S.r.l. i seguenti documenti:

- l'Organigramma aziendale;
- il Codice etico;
- il sistema delle deleghe

Le regole di comportamento e le disposizioni contenute nei suddetti documenti non vengono riportati nel presente Modello, ma fanno parte dei protocolli che contribuiscono a ridurre l'esposizione di Parema S.r.l. al rischio dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001. Per tale motivo tutti i Destinatari del Modello, in relazione al tipo di rapporto in essere con Parema S.r.l. sono tenuti a rispettare quanto indicato nei suddetti documenti, in quanto sono da intendersi parte integrante del presente Modello.

Le componenti più rilevanti del sistema dei controlli generali sono:


- il codice etico, che definisce il sistema normativo interno, diretto a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni di Parema S.r.l. in relazione ai rischi - reato da prevenire, e fissa le linee di orientamento generali, alle quali si deve fare riferimento nel disciplinare le modalità operative da adottare, nei processi a rischio.

Il Codice Etico fa parte del presente modello, precisando che:

1) lo stesso contiene indicazioni di carattere generale sui principi che devono ispirare i comportamenti di coloro che operano in nome e per conto di Parema S.r.l. restando compito del presente Modello Organizzativo regolamentare gli aspetti particolari;

2) il codice etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma rispetto al presente Modello da parte di Parema S.r.l. allo scopo di esprimere i principi di deontologia aziendale, che Parema S.r.l. riconosce come propri e dei quali si pretende l'osservanza da parte di tutto il personale (dipendenti, amministratore e collaboratori a vario titolo), nonché dei terzi che ricevono da Parema S.r.l. incarichi (ad esempio, i consulenti) o che hanno rapporti con Parema S.r.l. a vario titolo (ad esempio, i fornitori ed i clienti).

- L'adozione di un sistema organizzativo formalizzato, con l'impiego di strumenti (organigramma aziendale, sistema delle deleghe..) idonei a soddisfare le esigenze di:
  - conoscibilità dei meccanismi organizzativi all'interno di Parema S.r.l.
  - formale delimitazione dei ruoli, con individuazione delle funzioni svolte nell'ambito di ciascuna funzione;

	<b>2.231 MANUALE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e ss.mm.ii.</b>	Rev.01 Data 31.01.2024
		Pag. 25 di 27

- chiara definizione dei poteri organizzativi, che siano coerenti con le responsabilità assegnate;

Il sistema dei controlli generali comprende, inoltre, i seguenti principi di:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione, con particolare riferimento a quelle a rischio. Qualunque attività rientrante nelle aree a rischio deve essere adeguatamente documentata, affinché si possano acquisire, in qualunque momento, informazioni in merito:
  - alle principali fasi dell'operazione;
  - alle ragioni che hanno portato al suo compimento;
  - ai soggetti che ne hanno presidiato il compimento o hanno fornito le necessarie autorizzazioni.
- separazione delle funzioni, con l'obiettivo che nessuno possa gestire in autonomia tutte le fasi di un processo, ma vi sia:
  - una netta differenziazione, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che lo inizia, il soggetto che lo esegue e lo conclude e quello che lo controlla
  - la documentazione scritta di ciascun passaggio rilevante del processo.

## 15. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'art. 6 comma 1 del Decreto Legislativo 231/2001 prevede che l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati se l'organo dirigente ha, fra l'altro:


- a) adottato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- b) affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'affidamento di detti compiti all'organismo ed il corretto ed efficace svolgimento degli stessi sono, dunque presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità, sia che il reato sia stato commesso dai soggetti espressamente contemplati dall'art. 6 (apicali), che dai soggetti sottoposti all'altrui direzione (art. 7).

### 15. 1 ATTIVITÀ DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Parema S.r.l. in ossequio a quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001 ha affidato al proprio Organismo di Vigilanza le attività che tale organo è chiamato ad assolvere, sulla base degli artt. 6 e 7 del Decreto 231 e che possono essere riassunte nel seguente modo:

- **vigilanza sull'effettività del modello**, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti attuati da parte dei destinatari e quelli previsti dal modello nelle parti speciali;

	<b>2.231 MANUALE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e ss.mm.ii.</b>	Rev.01 Data 31.01.2024
		Pag. 26 di 27

- **disamina in merito all'adeguatezza del modello**, ossia della sua reale, e non meramente formale, capacità di prevenire l'attuazione di comportamenti illeciti;
- **analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del modello**;
- **cura del necessario aggiornamento** in senso dinamico del modello, nell'ipotesi in cui a seguito delle analisi operate, si rendano necessarie opportune correzioni ed adeguamenti. Le proposte afferenti tali aggiornamenti verranno presentate agli organi interni in grado di dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale e attraverso la verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

## 16. OBBLIGHI E REQUISITI DEL SISTEMA DI SEGNALAZIONE (WHISTLEBLOWING)

Tutti i Destinatari hanno l'obbligo di presentare, a tutela dell'integrità della Società, segnalazioni circostanziate di eventuali condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. Lgs. ritengano essersi verificate o di violazioni del Modello di organizzazione e gestione adottato dalla Società, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Le segnalazioni dovranno essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

Il Sistema di segnalazione whistleblowing è organizzato attraverso specifica procedura e un canale alternativo di comunicazione/segnalazione, diverso dal canale inerente i flussi informativi (questi ultimi interni ai sistemi informatici e telematici aziendali), idoneo a garantire, anche con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante.


In tale ottica, il canale predefinito è una casella di posta elettronica certificata esterna, a cui potranno accedere solamente i componenti dell'Organismo di Vigilanza.

Destinatari Apicali hanno il divieto di porre in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

### DISCIPLINA DEL SEGRETO

Nelle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nelle forme e nei limiti di cui al presente Modello, il perseguimento dell'interesse all'integrità delle amministrazioni pubbliche e private, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni e degli atti illeciti, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326, 622 e 623 del codice penale e all'articolo 2105 del codice civile (come previsto dalla legge vigente).

Quando notizie e documenti che sono comunicati all'organo deputato a riceverli dalla procedura whistleblowing siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce comunque violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità

	<b>2.231 MANUALE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e ss.mm.ii.</b>	Rev.01 Data 31.01.2024
		Pag. 27 di 27

dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine.

Resta invece fermo l'obbligo di rispettare il segreto professionale e di ufficio per chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con la Società o gli organi e funzioni preposte alla gestione delle segnalazioni, le quali nel rispetto della vigente procedura whistleblowing (e nell'ambito della propria autonomia e indipendenza) abbiano chiesto pareri specialistici a supporto.

## 17. DOCUMENTAZIONE RELATIVA AL MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE E CONTROLLO

Tutta la documentazione relativa al Modello Organizzativo di Gestione e Controllo di cui al D.Lgs. 231/2001 di Parema S.r.l. viene gestita ed archiviata dal Responsabile del sistema 231.