

info@abbrevia.it
(+39) 0461 192 0490
www.abbrevia.it



PARTE GENERALE – MOG 231

1

Il D. Lgs. n. 231 del 2001 regola il caso in cui le imprese possano essere ritenute responsabili di alcuni reati penali normalmente attribuibili solo alle persone fisiche. Dal momento che nel nostro ordinamento la responsabilità penale è personale, quella disciplinata dal D. Lgs. 231 del 2001 è definita come responsabilità “para-penale” o “amministrativa – penale”. Si parla, infatti, di colpa nell’organizzazione dell’azienda anziché di colpa della persona. I soggetti interessati da detta legge sono gli enti aventi personalità giuridica oppure le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica.

Art. 5 D. Lgs. 231 del 2001: Responsabilità dell’ente.

L’ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da persone che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o da una sua unità organizzativa dotata di autonomia personale finanziaria o funzionale nonché da persone che esercitano anche di fatto la gestione ed il controllo dello stesso;**
- da persone sottoposte a direzione o vigilanza dei soggetti di cui al punto precedente. L’ente non risponde se le persone di cui sopra hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.**

I requisiti affinché vi sia responsabilità dell’ente sono di due tipi: quello soggettivo e quello oggettivo.

Tra i requisiti soggettivi vi è

- il tipo di ente, come individuato dall’art. 1;**

- le persone che abbiano commesso il reato, che devono essere soggetti che coprono posizioni apicali o sottoposti a questi ultimi.

I requisiti oggettivi sono:

- la tipologia del reato la cui commissione può estendere la responsabilità all'ente;
- l'esistenza di una situazione di vantaggio o di interesse per l'ente.

È necessaria la presenza congiunta di entrambi questi elementi perché vi possa essere una contestazione all'ente.

Art. 6 D. Lgs. 231 del 2001: Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente.

1. Se il reato è stato commesso dalle persone indicate nell'articolo 5, comma 1, lettera a), l'ente non risponde se prova 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 e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- 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).

2. In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), del comma 1, devono rispondere alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;

- c) **individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;**
- d) **prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;**
- e) **introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.**

Con il decreto legislativo n. 24/2023 (decreto Whistleblowing), è stato introdotto l'obbligo di creare dei canali interni all'azienda per permettere ai lavori della stessa (intesi in senso ampio, comprendendo non solo i dipendenti, ma tutti coloro che si trovino ad avere rapporti lavorativi con la società) di compiere le segnalazioni delle violazioni di carattere civile/amministrativo/penale/violazioni dei MOG commesse all'interno dell'azienda stessa. Deve essere quindi creato all'interno dell'azienda un canale che permetta di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi di detto decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione. Si fa rinvio espresso al paragrafo relativo alla Whistleblowing, che prevederà in modo più preciso le modalità di presentazione e gestione delle segnalazioni, oltre all'indicazione dei soggetti coinvolti e delle condotte da rispettare. Nel medesimo paragrafo verrà affrontato anche il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Infine, nel sistema disciplinare adottato, saranno indicate altresì le sanzioni applicabili nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

2-bis. I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma precedente può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro/all'ANAC, per i

provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

2-ter. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa. Si richiama quanto previsto dalla disciplina Whistleblowing anche su questo specifico punto.

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

4. Negli enti di piccole dimensioni i compiti indicati nella lettera b), del comma 1, possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente.

4-bis. Nelle società di capitali il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni dell'organismo di vigilanza di cui al comma 1, lettera b). ⁽¹⁾

5. E' comunque disposta la confisca del profitto che l'ente ha tratto dal reato, anche nella forma per equivalente.

(1) Comma aggiunto dall'art. 14, co. 12, [L. 12 novembre 2011, n. 183](#).

Art. 7. Soggetti sottoposti all'altrui direzione e modelli di organizzazione dell'ente

1. **Nel caso previsto dall'articolo 5, comma 1, lettera b), l'ente è responsabile se la commissione del reato e' stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.**
2. **In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o 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 specie di quello verificatosi.**
3. **Il modello prevede, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.**
4. **L'efficace attuazione del modello richiede:**
 - a) **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;**
 - b) **un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.**

Questi due articoli (6 e 7) disciplinano, invece, le esimenti in base alle quali si può dimostrare che l'ente è estraneo ai fatti eventualmente commessi. Sulla base dell'art. 6, l'ente potrà provare la propria estraneità ai fatti commessi da soggetti apicali. L'ente dovrà dimostrare di aver messo in atto adeguati sistemi di prevenzione e di controllo e di aver vigilato sugli stessi. Sulla base dell'art. 7, invece, l'esimente potrà intervenire per reati commessi dai sottoposti. L'accusa dovrà dimostrare l'inefficienza del modello organizzativo adottato dall'azienda.

In conclusione, i requisiti applicativi sono:

requisiti soggettivi:

- **tipologia di ente soggetto al D. LGS. 231/2001;**
- **tipologia di persona soggetta al D. LGS. 231/2001: figure apicali e loro sottoposti;**

requisiti oggettivi:

- **tipo di reato la cui commissione può estendere la responsabilità all'ente (CC.DD. "REATI PRESUPPOSTO");**
- **esistenza di una condizione di interesse o un vantaggio per l'ente.**

Affinché vi sia responsabilità dell'ente, devono incorrere contestualmente tutti e quattro i requisiti sopra riportati.

In caso di reato commesso da soggetto in posizione apicale (dettaglio di quanto disposto dell'art. 6)

In questo caso va precisato che le condizioni esimenti devono essere dimostrate dall'ente, dal momento che l'accusa ne presume il coinvolgimento.

Si tratta inoltre di condizioni che devono tutte essere verificate. I requisiti esimenti si realizzano se si dimostra di:

- **aver messo in atto azioni di prevenzione di commissione del reato, quali:**
 - **aver adottato un modello organizzativo di prevenzione e controllo;**
 - **averlo attuato;**
 - **aver vigilato sul suo funzionamento;**
- **che la figura apicale che ha commesso il reato lo abbia fatto aggirando fraudolentemente il modello organizzativo;**
- **che l'Organismo di Vigilanza abbia fatto il proprio dovere non attuando comportamenti omissivi o negligenti.**

Laddove invece il reato sia stato commesso da un soggetto sottoposto (art. 7), è la pubblica accusa a dover dimostrare che:

- 1. la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza da parte dei soggetti apicali, oppure**
- 2. se esiste un modello organizzativo che preveda la direzione e la vigilanza da parte degli apicali sui sottoposti, che detto modello non risponda ai criteri di efficienza o che i meccanismi di direzione e vigilanza non abbiano funzionato.**

A quanto sopra, si aggiungono altri due elementi che dovranno esservi per esimere l'ente da contestazioni:

- A. l'ente dovrà dimostrare che chi ha commesso il reato lo abbia fatto violando in modo fraudolento i meccanismi di gestione e di controllo del modello. Quindi dovrà provare che vi è stato un comportamento volontario fuori procedura che ha determinato una forzatura del sistema di controllo;**
- B. l'ente dovrà dimostrare che non vi è stata omissione di controlli da parte dell'Organismo di Vigilanza.**

I soggetti apicali eventualmente autori dei reati sono individuabili tramite i mandati e/o gli incarichi formali.

Tuttavia rivestono un ruolo anche coloro che agiscono sulla base di procedure, comportamenti o prassi aziendali non formalizzate in alcun documento.

Vengono quindi definiti "gli apicali di fatto".

Questi soggetti sono coloro che esercitano sull'ente congiuntamente la gestione ed il controllo, ossia un vero e proprio dominio sull'ente.

Ricopre questo ruolo, ad esempio, il socio di maggioranza non amministratore, ma che detta dall'esterno le linee della politica aziendale ed il compimento di determinate azioni.

I soggetti così brevemente individuati possono anche essere stati autori di un mero *tentativo* di commissione del reato affinché vi sia l'applicazione delle conseguenti sanzioni (Art. 26 - delitti tentati).

Le categorie di reato comprese nel D. LGS. 231 del 2011 e che possono avere rilievo per il caso di specie, in considerazione dell'attività svolta da Abbrevia, sono le seguenti:

- **delitti informatici e trattamento illecito di dati;**
- **delitti di criminalità organizzata;**
- **peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio;**
- **reati societari;**
- **abusi di mercato;**
- **ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita nonché auto riciclaggio;**
- **delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti;**
- **induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;**
- **impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;**
- **razzismo e xenofobia;**
- **reati tributari;**
- **dei delitti tentati.**

Le sanzioni possibili sono genericamente previste dal legislatore all'art. 9 del D. LGS. 231 del 2001 e sono:

- **Sanzione pecuniarie: commisurata per quote. Il Giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori reati. L'importo della singola quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione. Si ha riduzione dell'importo della sanzione ove l'autore del reato abbia commesso il fatto nell'interesse prevalente proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio oppure ha ricavato un vantaggio minimo. Inoltre, si ha riduzione dell'importo ove il danno**

patrimoniale cagionato sia di particolare tenuità. Altri casi di riduzione si hanno quando l'ente ha risarcito integralmente il danno eliminando le conseguenze dannose o pericolose, o si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; oppure, è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire il reato in questione. Articoli di riferimento: art. 10, 12 D. Lgs. 231/2001;

- Sanzioni interdittive:

- **interdizione dall'esercizio dell'attività;**
- **sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;**
- **divieto di contrarre con la pubblica amministrazione, salvo le attività volte al regolare svolgimento del pubbliche servizio;**
- **l'esclusione dea agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi con eventuale revoca di quelli già concessi;**
- **divieto di pubblicizzare beni o servizi.**

La sanzione si applica quando: - l'ente ha tratto un profitto rilevante dal reato e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale o da persone sottoposte all'altrui direzione quando la commissione del reato sia stata agevolata da gravi carenze organizzative; - in caso di reiterazione di illeciti.

Non si applicano quando: - l'autore ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e non vi è stato vantaggio per l'ente oppure lo stesso era minimo; - il danno cagionato è di particolare tenuità.

Le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima dell'apertura del dibattimento: - l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose o si è adoperato in tal senso; - l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca; - l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione di modelli organizzativi idonei a prevenire illeciti del tipo di quello commesso.

In generale, le sanzioni riguardano la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito. Il giudice ne determina il tipo e la durata sulla base dei medesimi criteri indicati per l'applicazione della sanzione pecuniaria, considerando l'idoneità delle singole azioni a prevenire illeciti quali quello commesso.

Vi è la possibilità di applicare dette misure in via cautelare ove vi sono gravi indizi tali da far ritenere la responsabilità dell'ente nonché il fondato pericolo che vengano commessi illeciti della stessa natura di quello per cui si procede – art. 45 D. Lgs. 231/2001.

Ex art. 16 si ha interdizione definitiva dall'esercizio di attività quando: - l'ente (o sua unità organizzativa) sia stabilmente utilizzato prevalentemente per la commissione o l'agevolazione della commissione del reato; - l'ente abbia tratto un profitto rilevante e sia recidivo con l'intervento di già tre condanne alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni.

L'inosservanza delle sanzioni interdittive è reato autonomo ex D. Lgs. 231/2001 – ex art. 23.

Ove la misura interdittiva colpisca un ente che svolga attività di pubblico interesse o abbia un cospicuo numero di dipendenti, il Giudice può disporre che l'attività dell'ente continui sotto la guida di un commissario giudiziale;

- La confisca: all'esito della condanna o nel caso in cui l'ente sia stato assolto per idoneità del modello e il reato sia stato commesso da soggetto apicale, il giudice dispone la confisca del prezzo o del profitto del reato ovvero dispone per la confisca per equivalente (art. 19 D. Lgs. 231/2001);

- La pubblicazione della sentenza: può essere disposta quando viene applicata all'ente una sanzione interdittiva ed è eseguita a spese dell'ente (art. 18 D. Lgs. 231/2001).

Le specifiche sanzioni, applicabili invece in riferimento ad ogni specifico reato commesso, sono previste dall'art. 24 all'art. 26 del D. LGS. 231 del 2001.

Come già anticipato, il requisito oggettivo per l'applicazione della responsabilità ex D. LGS. 231 del 2001 è la presenza in alternativa di un interesse o di un vantaggio per l'ente: è sufficiente che se ne verifichi una delle due perché vi sia la potenziale responsabilità dell'ente.

Obiettivo del legislatore è quello di prescrivere una sorta di comportamento virtuoso da parte delle persone fisiche che operano nell'azienda.

Il modello di comportamento che ne deriva potrà essere trascritto poi nel codice etico (una sorta di manuale di riferimento), che però avrà utilità pratica solo se calato all'interno dell'organizzazione pratica e se vi sarà un modello di controllo sul rispetto delle regole.

La fusione tra il modello comportamentale (codice etico) ed il meccanismo operativo ed organizzativo dà vita al modello di organizzazione e di gestione per il corretto comportamento delle persone.

Adottare un modello come quello richiesto dalla legge, quindi, significa calare il codice etico all'interno dell'organizzazione aziendale.

Quindi il modello

- deve prevenire;
- deve individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati presupposto (risk assessment);
- deve prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- deve individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati (vigilare sull'aspetto economico e patrimoniale di qualsiasi accadimento interessi l'ente, contabile o extracontabile che sia);
- deve prevedere un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- deve prevedere un "Organismo di vigilanza" (ODV) e gli opportuni meccanismi di flusso organizzativo da e verso lo stesso.

In questo senso, dal punto di vista organizzativo, si può affermare che più sono strutturate le procedure di controllo, più queste sono conformi alle prescrizioni del D. LGS. 231 del 2001 e più è bassa la possibilità che l'ODV si sia comportato in modo omissivo o negligente.

Condizioni esimente della responsabilità amministrativa

Ex art. 6 D. Lgs. 231/2001, nel caso di reati commessi da soggetti apicali, l'ente non risponde quando dimostri che:

- **l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del fatto un modello organizzativo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;**
- **il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello 231 oltre che di aggiornarlo, è affidato dall'OdV;**
- **i soggetti che hanno commesso il reato hanno aggirato il modello 231;**
- **non vi è stato omessa o insufficiente controllo da parte dell'OdV.**

Ove l'autore del reato sia un soggetto sottoposto, l'ente sarà considerato responsabile solo ove vi sia colpevole carenza nella direzione e nella vigilanza.

Alla luce di quanto sopra espresso, il modello 231 dovrà: - individuare le attività nel cui esercizio esiste la possibilità di commissione dei reati; - prevedere specifici protocolli per la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire; - individuare specifiche modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati; prevedere informazione nei confronti dell'OdV; introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto di quanto indicato nel Modello 231.

Ai fini dell'esclusione della responsabilità dell'ente grazie all'intervento dei Modelli 231, è richiesto: una verifica periodica sulla sua concreta attuazione e osservanza; l'eventuale modifica in caso di violazioni emerse o in caso di mutamento nell'organizzazione o nell'attività; concreta applicazione di un modello disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231.

Reati commessi all'estero

Ex art. 4 D. Lgs. 231/2001, l'ente con la propria sede principale nel territorio dello Stato può essere chiamato a rispondere innanzi al giudice penale italiano anche per l'illecito amministrativo dipendente da reati commessi all'estero nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli da 7 a 10 del codice penale e a condizione che nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Pertanto, l'ente è perseguibile quando:

- in Italia ha la sede principale, cioè la sede effettiva ove si svolgono le attività amministrative e di direzione, eventualmente anche diversa da quella in cui si trova l'azienda o la sede legale (enti dotati di personalità giuridica), ovvero il luogo in cui viene svolta l'attività in modo continuativo (enti privi di personalità giuridica);
- nei confronti dell'ente non stia procedendo lo Stato dove è stato commesso il fatto;
- la richiesta del Ministro della giustizia è riferita anche all'ente medesimo.

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

I requisiti esimenti nel caso di reato commesso da sottoposto (art. 7 D. LGS. 231 del 2001)

Necessaria è la presenza di un modello organizzativo esteso ai sottoposti al fine di mandare esente l'ente da responsabilità.

Laddove questo non esista, l'ente dovrà –in questo caso con non poche difficoltà- mettersi in condizione di poter respingere le presunzioni indiziarie del PM. Quindi dovrà opporre le proprie procedure (più o meno formalizzate) per sostenere la sua estraneità alla condotta del sottoposto.

Ove invece il modello ci sia e preveda specifiche procedure di direzione e vigilanza da parte degli apicali sui sottoposti, ciò stesso potrà sempre garantire l'esclusione di questi ultimi dai processi decisionali aziendali e quindi potrà rendere l'ente impermeabile alla loro condotta – ovviamente purchè correttamente attuato -.

I sottoposti solitamente sono coloro che, inseriti nel tessuto aziendale, risultano privi di potere decisionale (no deleghe e no gestione di potere). Sono solitamente figure responsabili dell'esecuzione di un'attività all'interno di un processo sotto la direzione e/o la vigilanza degli apicali.

Pertanto, alla luce dell'art. 7 del D. LGS. 231 del 2001, il modello dovrà prevedere misure idonee:

- a prevenire la commissione del reato (attività di direzione);
- a garantire lo svolgimento dell'attività dell'ente nel rispetto della legge;
- a scoprire ed eliminare tempestivamente le situazioni di rischio;

Il modello:

- dovrà funzionare in modo da richiedere una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando si scoprono violazioni del medesimo o vi siano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente;
- dovrà prevedere un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure previste.

Ci sono quindi due tipologie di modello che possono essere predisposte.

Il primo è un modello base: è infatti possibile progettare un modello di organizzazione per gli apicali che preveda semplici procedure di direzione e vigilanza sull'attività prestata dai sottoposti.

Il secondo è un modello complesso, più incisivo: in questa tipologia il modello previsto per le figure apicali, completo di tutti i sistemi di controllo e prevenzione, viene esteso anche ai sottoposti. In questo caso il sottoposto che non ha poteri delegati diventa un prolungamento organizzativo dell'apicale e si trova nelle condizioni oggettive di non potere né violare il modello né eludere la vigilanza.

Per la propria situazione peculiare, la **ABBREVIA SPA** necessita di un modello organizzativo complesso.

2

LA SOCIETÀ ABBREVIA SPA

Premessa

Abbrevia nasce nella provincia di Trento nel **2006** come società specializzata nel **Recupero crediti**. Vista l'esigenza di mercato di informazioni commerciali per la gestione ed il recupero del credito, inizia a realizzare internamente servizi informativi grazie alla propria licenza investigativa e di informazioni commerciali.

Nei primi mesi del **2012** entra a far parte della compagine sociale **One S.r.l.**, società specializzata nella gestione e nel recupero del credito **B2B** e, nello stesso anno, viene acquistato dal Gruppo Bancario Delta software, successivamente sviluppato ed ancora oggi in utilizzo, necessario per la richiesta e l'erogazione dei servizi ai clienti.

Le capacità informative e investigative del Team e gli ottimi risultati in termini di performance portano la società, nel **2014**, a cedere il ramo d'azienda legato al recupero crediti, al fine di specializzarsi nelle informazioni commerciali e nelle investigazioni sul credito.

Contestualmente, inizia la strutturazione di una rete di vendita, condivisa con **One S.r.l.**, composta da agenti di commercio e dedicata al mercato delle **Corporate** e di una ulteriore rete di vendita direzionale, composta esclusivamente da personale dipendente dedicata ai **Top Clients** (utility; npl; banche e finanziarie; società di gestione e recupero crediti). Viene inoltre ampliata la gamma dei servizi con gli approfondimenti informativi ed investigativi in fase preventiva, sia nel mercato **B2C** che **B2B**, grazie alla Business Unit.

"Informazioni di valore".

Nel **2016** viene creata la seconda Business Unit, dedicata alle Investigazioni aziendali,

private e penali.

Nel 2018 Abbrevia acquisisce la società investigativa Veritas S.r.l. di Firenze ed apre la seconda sede operativa nel Capoluogo Toscano, con l'obiettivo di consolidarsi ed espandersi nel mercato in Centro Italia.

Parallelamente nasce la terza Business Unit, Abbrevia Lab, che si occupa di Ricerca e Sviluppo, istituita per rispondere ed anticipare le esigenze del mercato.

Nel 2019 Abbrevia apre la sua terza sede operativa a Taurisano (LE), così da coprire in maniera capillare l'intero territorio nazionale. Nel 2020 prosegue il suo percorso di crescita implementando nuovi servizi e processi informativi/investigativi grazie all'utilizzo di diverse metodologie di ricerca, dal reputazionale all'OSINT (Open Source Intelligence).

Nel corso del 2022, per far fronte alla crescita aziendale, viene aperta una nuova filiale a Rende (CS).

Dal 13 aprile 2023 la proprietà della società è al 50% in capo alla Corcrea S.r.l. e per il restante 50% alla ONE Srl. Dal 12 ottobre 2023 la proprietà dell'azienda passa invece interamente alla Bidco AML S.p.a.

IL SISTEMA DI GOVERNO SOCIETARIO

Il sistema di governo societario adottato da parte della Società è *ispirato al rispetto dei principi di correttezza e buona fede, oltre alla corretta applicazione delle norme di legge e delle best practice nazionali ed internazionali.*

In conformità a quanto previsto dalla legislazione italiana, l'organizzazione della Società, improntata a un modello di amministrazione e controllo di tipo tradizionale, si caratterizza per la presenza di:

- Un Consiglio di Amministrazione incaricato di provvedere in ordine alla gestione aziendale;
- un Collegio sindacale chiamato a vigilare sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul

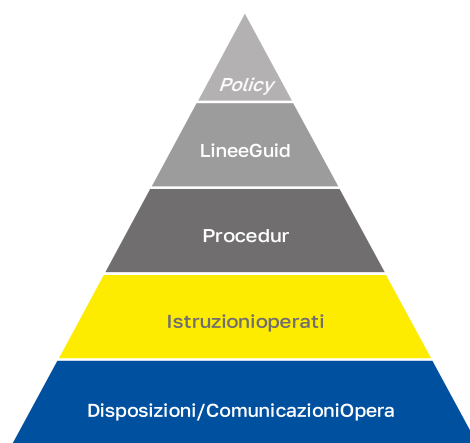
rispetto dei principi di corretta amministrazione e in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società e sul suo concreto funzionamento. Si occupa altresì di revisionare l'attività di bilancio e relazionare l'operato fatto;

- un'Assemblea dei soci, che esprime la volontà degli azionisti e prende le decisioni più rilevanti per la vita della società, fra cui la nomina e la revoca dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, l'approvazione del bilancio, la delibera sulle modifiche statutarie e sulle operazioni di carattere straordinario.

L'attività di revisione legale dei conti è assolta dalla BDO Italia S.p.a.. sede legale in Milano, Viale Abruzzi n. 94 P.I. 07722780967.

IL SISTEMA NORMATIVO AZIENDALE

Il Sistema Normativo Aziendale (di seguito anche "SNA") è un *frame work* di riferimento adottato dalla Società per promuovere la gestione univoca e omogenea, a livello aziendale, dei documenti normativi e delle informazioni documentate dei Sistemi di Gestione, attraverso la definizione delle regole di redazione degli strumenti normativi aziendali.



Il SNA definisce i principi, l'architettura e il processo di gestione delle classi documentali, secondo un approccio gerarchico strutturato. In particolare, il Sistema

Normativo Aziendale definisce la gerarchia delle classi documentali e i relativi livelli di approvazione. Il SNA definisce, altresì, le attività di verifica dei documenti normativi in fase di redazione degli stessi, prevedendo verifiche specialistiche al fine di accertare che il documento sia adeguato rispetto a specifici ambiti. Tra le verifiche specialistiche è inclusa l'analisi sull'adeguatezza dei principi di controllo formalizzati all'interno del documento a presidio delle attività a rischio individuate nel presente Modello231.

CODICE ETICO E POLITICHE DI GRUPPO

Nel Codice Etico di Abbrevia Spa, diffuso a tutti i dipendenti della Società e rivolto anche alla controllata Abbrevia Romania, sono fissati i principi ispiratori e le direttive fondamentali cui devono conformarsi le attività e di comportamenti delle persone alle quali il Codice stesso è destinato, incluse le regole di comportamento che i Fornitori e i *Partner* sono tenuti ad osservare nell'ambito delle attività oggetto di contratto, nonché il relativo sistema sanzionatorio in caso di violazione dello stesso.

Il Codice Etico, pur essendo dotato di una propria valenza autonoma, integra il complessivo sistema di prevenzione degli illeciti di cui al Decreto 231, e costituisce un elemento fondamentale e portante del Modello 231, in quanto sancisce principi e regole di comportamento quali legalità, imparzialità ed equità, rispetto e valorizzazione delle persone, trasparenza e completezza, riservatezza e qualità, diligenza e professionalità e rappresenta un riferimento per tutte le specifiche politiche e gli strumenti normativi che disciplinano le attività potenzialmente esposte ai rischi di reato.

Le politiche adottate da Abbrevia di seguito elencate, disciplinano i principi generali, gli obiettivi e le modalità di gestione, rafforzando i principi posti nel Codice Etico:

- **la Politica Integrata della Società Abbrevia SPA, che definisce e documenta l'impegno della Società verso tutti i suoi Stakeholder al rispetto puntuale delle norme vigenti e dei principi generali;**

- **la Politica Aziendale in materia di Tutela e Protezione dei Diritti Umani, espressione dell'impegno dell'Azienda nel promuovere la salvaguardia dei Diritti Umani, sia nell'interesse delle persone che collaborano con la società che di quelle facenti parte della comunità in cui opera;**
- **la Policy e il codice etico documentano la primaria importanza per il Gruppo dell'incentivazione dello sviluppo di una cultura d'impresa fondata sul rispetto e la valorizzazione della diversità, nonché l'impegno di Abbrevia nel sostegno dei valori dell'inclusione attraverso l'adozione di meccanismi societari, organizzativi e gestionali, improntati al rispetto dei diritti e della libertà delle persone;**
- **la Politica di Sostenibilità Ambientale;**
- **la gestione eventi aziendali in maniera sostenibile: stiamo lavorando per ideare e realizzare tutti i ns. eventi aziendali in modo da sostenere le diverse realtà sociali che utilizzano prodotti sostenibili/km 0 limitando il loro impatto ambientale. Pianificando le attività in modo coerente ed efficiente ad ogni evento cerchiamo di selezionare realtà locali che ci aiutano a massimizzare il nostro impatto positivo sul piano ambientale, sociale ed economico, dandoci in questo modo la possibilità di sensibilizzare ed educare le persone alla sostenibilità, invitandole a comportarsi in maniera responsabile;**
- **il rendere green la nostra impronta: è sempre più evidente che la tutela dell'ambiente dipende dalle scelte che l'uomo compie ed è oramai chiaro che si tratta di un impegno importante per noi tutti. Conoscere l'impatto ambientale della ns. azienda è stato per noi il primo passo di sensibilizzazione a questo tema. Dopo aver fatto una stima accurata dell'emissione di CO2 che producono gli utenti sul nostro sito, abbiamo deciso di apportare alcune modifiche e lavorare per compensare tale impatto. Come progetto a lungo termine stiamo lavorando all'elaborazione di un piano di sostenibilità aziendale, dove oltre ad un'opera di sensibilizzazione verso i nostri clienti e i ns. dipendenti, verrà piantato un albero per ogni 20kg di CO2 prodotti dalla nostra azienda in modo da riuscire a compensare tale emissione;**

- **il sostegno al territorio: il Trentino è da sempre una comunità dalla forte tradizione nella salvaguardia e nella tutela dell'ambiente e del paesaggio, ecco perché ogni anno vogliamo rinnovare il nostro patto con la natura tramite progetti di sensibilizzazione che rappresentano il nostro impegno a praticare e comunicare uno stile di vita sostenibile. Dopo la nostra collaborazione con il progetto Vaia (Trentino) del 2021 e Olivami (Puglia) dell'anno scorso continuiamo la ricerca di realtà territoriali che condividano l'attenzione alla cura del nostro territorio per sostenerle ed aiutarle nella promozione di buone pratiche ambientali, che sancisce l'impegno di Abbrevia SPA nel promuovere la tutela dell'ambiente lungo tutta la sua catena del valore;**
- **la Politica sulle Iniziative per la Comunità, che rafforza il ruolo dell'Azienda ai fini di contribuire al soddisfacimento delle necessità del contesto socio-economico in cui opera e delle collettività di riferimento, ponendo, in tal senso, attenzione a tutte quelle categorie di persone più vulnerabili;**
- **il divieto assoluto di porre in essere condotte ritorsive nel caso di segnalazioni effettuate ex dlgs n. 24/2023 (decreto Whistleblowing).**

Accentramento ed esternalizzazione di attività

In un ottica di miglioramento e massima efficienza, Abbrevia ha organizzato internamente la propria attività in tre business unite di riferimento:

- **ABBREVIA INFORMAZIONI DI VALORE**, con l'obiettivo di intervenire nell'ambito del supporto alla gestione e del recupero del credito con una fase preventiva, volta a valutare l'affidabilità commerciale di imprese e privati, per poi procedere con la fase legata al recupero crediti, con informazioni/indagini sviluppate per individuare i dati economici e patrimoniali relative al debitore, sia esso una persona fisica o giuridica;
- **ABBREVIA INVESTIGAZIONI**, composto da Consulenti Investigativi ed Esperti in ambito Forense, per andare incontro alle esigenze di ogni tipologia di Cliente anche con finalità di tutela dei diritti in sede giudiziale e stragiudiziale;

- **ABBREVIA LAB - RICERCA & SVILUPPO**, un ufficio interamente dedicato alla ricerca e allo sviluppo di strumenti tecnologici, investigativi e di processi di valutazione, in grado di ottimizzare le informazioni e creare da queste valore aggiunto. Abbrevia Lab propone soluzioni rapide e innovative alle problematiche dei Partner commerciali in ambito informativo ed investigativo, grazie allo sviluppo ex-novo di servizi e sistemi con tecnologie e contenuti evoluti.

Quanto sopra è espressione e frutto di una gestione unitaria orientata a garantire l'efficienza organizzativa, la razionalizzazione dei costi e l'ottimizzazione dei processi. Le attività di cui sopra sono presidiate da appositi contratti di servizio, che ne regolano modalità di svolgimento, livelli di servizio e penali, obblighi di riservatezza, e che esplicitano l'avvenuta adozione del Codice Etico da parte dei soggetti a vario titolo coinvolti.

Inoltre, Abbrevia si avvale del supporto di partnership e collaborazioni con:

- **ACMI**
- **CASSANAZIONALEFORENSE**
- **UNIREC**
- **CONFARTIGIANATO**
- **ONISSF**
- **FEDERPOL**

L'Azienda ha in essere rapporti con le seguenti figure professionali:

- **N. 1 Consulente per il Controllo di Gestione;**
- **N. 1 Consulente strategico e formazione;**
- **N. 1 Avvocato per consulenza relativa al modello 231;**
- **N. 1 consulente per la certificazione ISO 9001;**
- **N. 1 consulente per la certificazione ISO 27001;**

- **N. 1 Consulente con il ruolo di DPO;**
- **Società di revisione dei conti.**

Esistono inoltre i seguenti partner tecnologici:

- **ACS Data System S.p.A.**
- **TC Consulting S.r.l.;**
- **Altrarete S.r.l.**
- **AIM S.r.l.**

I software sviluppati da alcuni di essi, sono e restano di proprietà di Abbrevia che attraverso la BU “Abbrevia Lab” è in grado di gestirli e implementarli.

Scopo della collaborazione:

- 1. Esternalizzare la produzione di software, nonostante la presenza della BU “Abbrevia Lab”, esclusivamente per ridurre le tempistiche di realizzazione;**
- 2. Ottimizzazione e programmazione dei costi;**
- 3. Elevata competenza dei fornitori nell’assistenza su software esterni.**

Gestione dei server esterni ed interni.

Influenza posizionamento strategico: puntualità e celerità nello sviluppo di gestionali utili alla creazione del servizio.

3 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI ABBREVIA SPA

FINALITÀ DEL MODELLO 231

Abbrevia SPA si dota del presente Modello 231 con l'obiettivo di prevenire la commissione dei reati riconducibili al Decreto 231 (c.d. reati presupposto) da parte di esponenti della Società, apicali o sottoposti all'altrui direzione e, più in generale, di garantire la correttezza dei comportamenti di tutti coloro che operano per conto della Società.

Abbrevia SPA, in linea con il proprio obiettivo aziendale volto al perseguimento di una crescita responsabile, è fortemente impegnata nell'assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali grazie al contributo delle proprie persone, a tutela della propria immagine, delle aspettative dei propri *partners* e del lavoro dei propri dipendenti.

Abbrevia SPA è pertanto consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno aggiornato ed idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti e *partner* commerciali.

Il presente Modello 231 ha lo scopo di costruire un sistema di controllo interno strutturato e organico, idoneo a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto.

L'art. 6 del Decreto 231 dispone espressamente che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

Nella predisposizione del presente documento, la Società ha tenuto presente sia le prescrizioni del Decreto 231 e gli orientamenti giurisprudenziali in materia, sia le Linee Guida e le *best practices* consolidate.

La Società ha l'obiettivo di mantenere alto il proprio impegno profuso nella creazione e nel mantenimento di un sistema di *governance* caratterizzato da elevati *standard* etici e da un'efficiente gestione dell'attività aziendale.

In quest'ottica, la Società desidera perseguire i seguenti obiettivi:

- **vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato presupposto di cui al Decreto 231;**
- **diffondere la consapevolezza che dalla violazione del Decreto 231, delle prescrizioni contenute nel Modello 231 e/o dei principi del Codice Etico della stessa, possa derivare l'applicazione di misure sanzionatorie (pecuniarie e/o interdittive) anche a carico della Società;**
- **diffondere una cultura d'impresa improntata alla legalità, nella consapevolezza dell'espressa condanna da parte di Abbrevia SPA di ogni comportamento contrario alla legge, ai regolamenti, alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel Modello 231 e nel Codice Etico;**
- **dare evidenza dell'esistenza di una struttura organizzativa efficace e coerente con il modello operativo adottato, con particolare riguardo alla chiara attribuzione dei poteri, alla formazione delle decisioni e alla loro trasparenza e motivazione, ai controlli, preventivi e successivi, sugli atti e le attività, nonché alla correttezza e veridicità dell'informativa interna ed esterna;**
- **consentire alla Società, grazie ad un sistema di presidi di controllo e ad una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema, di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto 231;**
- **integrare i contenuti del Modello 231, a seguito dei vari interventi legislativi che hanno introdotto nuove categorie di reati presupposto;**
- **tener conto degli orientamenti della giurisprudenza, di merito e di legittimità, che si sono formati nel tempo in materia di responsabilità da reato degli enti;**
- **recepire l'evoluzione delle *best practice* e delle Linee Guida di riferimento;**
- **riflettere in modo adeguato l'evoluzione del *business* degli assetti organizzativi della Società.**

DESTINATARI

Si considerano soggetti destinatari delle prescrizioni del Modello 231, ai sensi del Decreto 231 e nell'ambito delle rispettive competenze, i componenti degli organi sociali, il *management* e i dipendenti di Abbrevia SPA nonché tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società (di seguito anche i "Destinatari").

Per Linee Guida si intendono, a titolo esemplificativo:

- Linee guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 – Confindustria (aggiornate a giugno 2021);
- Documento "Privacy e recupero crediti" redatto dal Garante della protezione dei dati personali, con relative modifiche successive all'introduzione del GDPR.

STRUTTURA DEL MODELLO

Il presente Modello231 è costituito da una Parte Generale e da Parti

Speciali. La Parte Generale contiene, nell'ordine:

- una sintetica descrizione del quadro normativo, integrata dal dettaglio delle fattispecie di reato;
- la struttura e la governance della Società e il suo Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi;
- le finalità, i destinatari e gli elementi fondamentali del presente Modello;
- le regole riguardanti la costituzione dell'Organismo di Vigilanza;
- le sanzioni applicabili in caso di violazioni delle regole e delle prescrizioni contenute nel Modello 231;
- la selezione e la formazione del personale e la diffusione del Modello;

- le regole che disciplinano le modalità di diffusione e d'aggiornamento del **Modello**. Le **Parti Speciali** contengono una descrizione relativa alle:
- diverse fattispecie di reato presupposto concretamente e potenzialmente rilevanti in azienda, individuate in ragione delle caratteristiche peculiari dell'attività svolta da **Abbrevia SPA**;
- attività sensibili;
- regole comportamentali e principi di controllo specifici.

Inoltre, costituisce parte integrante del **Modello** il **Codice Etico**, nel quale sono espressi i principi generali e di valori cui deve essere ispirata l'attività di tutti coloro che, a qualsiasi titolo, operano per conto della **Società**.

PRESUPPOSTI DEL MODELLO

Nella predisposizione del **Modello**, la **Società** ha tenuto conto del proprio sistema di controllo interno, al fine di verificarne la capacità di prevenire le fattispecie di reato previste dal **Decreto 231** nelle attività identificate a rischio, nonché dei principi etico-sociali cui la stessa si attiene nello svolgimento delle proprie attività.

Più in generale, il sistema di controllo interno di **Abbrevia** è orientato a garantire, con ragionevole certezza, il raggiungimento di obiettivi operativi, di informazione e di conformità. In particolare:

- l'obiettivo operativo del sistema di controllo interno riguarda l'efficacia e l'efficienza della **Società** nell'impiegare le risorse, nel proteggersi dalle perdite, nel salvaguardare il patrimonio aziendale. Tale sistema è volto, inoltre, ad assicurare che il personale o per il perseguimento degli obiettivi aziendali senza anteporre altri interessi a quelli di **Abbrevia SPA**;
- l'obiettivo di informazione si traduce nella predisposizione di rapporti tempestivi ed affidabili per il processo decisionale sia interno che esterno all'organizzazione aziendale;
- l'obiettivo di conformità garantisce, invece, che tutte le operazioni ed azioni siano condotte nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dei requisiti

prudenziali e delle procedure aziendali interne.

Il sistema di controllo interno di Abbrevia si basa sui seguenti elementi:

- **integrità e valori che ispirano l'agire quotidiano dell'intera azienda;**
- **sistema organizzativo formalizzato e chiaro nell'attribuzione dei poteri e delle responsabilità, in coerenza con il raggiungimento degli obiettivi assegnati;**
- **attenzione al sistema delle competenze del personale, alla luce degli obiettivi perseguiti;**
- **identificazione, valutazione e gestione dei rischi che potrebbero compromettere il raggiungimento degli obiettivi aziendali;**
- **definizione di procedure aziendali, parte del complessivo sistema normativo della Società, che esplicitano i controlli posti a presidio dei rischi e del raggiungimento degli obiettivi prefissati;**
- **sistemi informativi idonei a supportare i processi aziendali e il complessivo sistema di controllo interno (informatici, di reporting, ecc.);**
- **processi di comunicazione interna e formazione del personale;**
- **sistemi di monitoraggio a integrazione dei controlli di linea.**

Tutti i Destinatari, nell'ambito delle funzioni svolte, sono responsabili della definizione e del corretto funzionamento del sistema di controllo attraverso i controlli di linea, costituiti dall'insieme delle attività di controllo che i singoli uffici svolgono sui loro processi.

ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO

Con riferimento alle esigenze individuate nel Decreto 231, gli elementi fondamentali, sviluppati da Abbrevia SPA nella definizione del Modello, possono essere così riassunti:

- **individuazione delle attività aziendali nel cui esercizio è ipotizzabile la commissione di reati presupposto della responsabilità degli enti ai sensi del Decreto 231 (“attività sensibili”), mediante l’analisi dei processi aziendali e delle possibili modalità realizzative delle fattispecie di reato;**
- **predisposizione e aggiornamento di strumenti normativi relativi ai processi ritenuti a rischio potenziale di commissione di reato, diretti a regolamentare espressamente la formazione e l’attuazione delle decisioni della Società, al fine di fornire indicazioni puntuali sul sistema dei controlli preventivi in relazione alle singole fattispecie di illecito da prevenire;**
- **adozione dei principi etici e delle regole comportamentali volti alla prevenzione di condotte che possano integrare le fattispecie di reato presupposto, ovvero violare i principi del Codice Etico del Abbrevia e, più in dettaglio, enunciati nel presente Modello;**
- **nomina di un Organismo di Vigilanza al quale sono attribuiti specifici compiti di vigilanza sull’efficace ed effettiva applicazione del Modello, ai sensi dell’art.6,punto b), del Decreto 231;**
- **previsione e attuazione di un sistema sanzionatorio idoneo a garantire l’effettività del Modello, con esplicita previsione delle disposizioni disciplinari applicabili in caso di mancato rispetto delle misure indicate nel Modello medesimo e delle conseguenti sanzioni irrogabili;**
- **svolgimento di un’attività di informazione, sensibilizzazione, divulgazione e formazione sui contenuti del Modello nonché sulle regole comportamentali valide per tutti i livelli aziendali;**

- modalità per l'adozione e l'effettiva applicazione del Modello nonché per le necessarie modifiche o integrazioni dello stesso.

INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI

L'art. 6, comma 2, lett. a) del Decreto 231 prevede espressamente che il Modello dell'ente individui le attività aziendali nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati di cui al medesimo Decreto 231.

In aderenza al dettato normativo e tenuto conto degli orientamenti metodologici contenuti nelle Linee Guida di riferimento, sulla base del quadro aggiornato dei processi aziendali di Abbrevia SPA e delle responsabilità organizzative formalizzate, vengono identificate, in relazione alle singole fattispecie di reato previste dal Decreto 231 (attraverso un'analisi puntuale dei processi interessati), le *attività sensibili* rilevanti per la Società.

A tal fine, la Società effettua un'approfondita e capillare analisi (*risk assessment*), finalizzata ad identificare le aree di attività nell'ambito delle quali è ravvisabile l'astratto rischio di commissione dei reati presupposto ai sensi del Decreto 231 e le funzioni ad esse preposte, tenendo conto dell'organizzazione adottata e dei processi operativi. Nello svolgimento della predetta analisi, assumono rilievo sia le attività il cui esercizio potrebbe astrattamente concretizzare il rischio di commissione dei reati presupposto, sia le aree e nell'ambito delle quali sono svolte attività che possono essere strumentali rispetto alla commissione di detti reati.

Tale analisi dei rischi – i cui risultati sono oggetto di periodico aggiornamento – è svolta dalla funzione Sviluppo Sostenibile, Risk e Compliance di Gruppo/Presidio 231 in ambito Corporate Affairs, anche attraverso l'adozione di una metodologia che favorisca l'integrazione e la comparabilità dei risultati con riferimento ai diversi ambiti di compliance rilevanti per la Società. I risultati delle attività sono presentati all'OdV per la valutazione di eventuali esigenze di modifica e/o integrazione del Modello 231.

La mappatura degli ambiti operativi di potenziale esposizione della Società ai diversi rischi-reato 231 è accompagnata dalla rilevazione degli specifici elementi di controllo esistenti, nonché dalla definizione di eventuali iniziative di integrazione e/o rafforzamento dei presidi in essere (alla luce degli esiti dell'apposita *gap analysis*).

In base alle indicazioni e alle risultanze della complessiva attività di analisi sopra delineata, le singole funzioni aziendali responsabili implementano – previa valutazione dei rischi individuati e definizione delle politiche di gestione degli stessi – strumenti normativi relativi alle attività a rischio, avvalendosi del supporto delle competenti funzioni aziendali, in coerenza con il sistema normativo interno.

PRINCIPI DI CONTROLLO

Il presente Modello individua i principi di controllo e le regole comportamentali posti a presidio delle diverse attività sensibili, finalizzati alla prevenzione del rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto 231 e articolati come segue:

- *principi di controllo generali*, applicabili a tutte le attività sensibili individuate dal presente Modello;
- *regole comportamentali*, ovvero specifiche norme che disciplinano il comportamento da tenere nella gestione delle attività sensibili;
- *principi di controllo specifici*, che prevedono disposizioni particolari volte a disciplinare gli aspetti peculiari delle attività sensibili e che devono essere riflessi negli strumenti normativi aziendali di riferimento.

PRINCIPI DI CONTROLLO GENERALI

Con riferimento a tutte le attività sensibili devono essere perseguiti i seguenti principi di controllo di carattere generale:

■ ***Norme comportamentali:***

- definizione delle regole generali di condotta a presidio delle attività svolte all'interno di specifici codici comportamentali e/o politiche.

■ ***Definizioni di ruoli e responsabilità:***

- definizione dei ruoli e responsabilità delle strutture organizzative a tutti i livelli, individuando, in maniera omogenea, le attività proprie di ciascuna struttura nell'ambito della regolamentazione interna, resa disponibile all'interno dell'organizzazione.

■ ***Protocolli e norme interne:***

- regolamentazione delle diverse attività sensibili attraverso gli strumenti normativi aziendali, così che in ogni momento si possano identificare le modalità operative di svolgimento delle attività, dei relativi controlli e le responsabilità di chi ha operato;
- riconduzione delle attività sensibili alle responsabilità organizzative delle funzioni aziendali.

■ ***Segregazione dei compiti:***

- separazione di compiti e funzioni, all'interno di ogni processo aziendale sensibile, con distinzione di ruolo tra chi esegue, chi controlla e chi autorizza;
- segregazione dei ruoli tra coloro che assumono o attuano le decisioni, coloro che elaborano l'evidenza contabile delle operazioni decise e coloro che sono tenuti a svolgere sulle stesse i controlli previsti dalla legge e dalle procedure contemplate dal sistema di controllo interno.

■ ***Poteri autorizzativi e di firma:***

- definizione di un sistema di deleghe all'interno del quale vi sia una chiara identificazione ed una specifica assegnazione di poteri e limiti ai soggetti che operano impegnando l'impresa e manifestando la sua volontà;
- coerenza tra i poteri organizzativi e di firma (deleghe, procure e connessi limiti di spesa) e le responsabilità organizzative assegnate;
- coerenza tra le procure e il sistema interno delle deleghe;
- previsione di meccanismi di pubblicità delle procure assegnate ai primi livelli verso gli interlocutori esterni;

- **definizione di meccanismi di rendicontazione dei poteri delegati e delle relative procure;**
- **individuazione di modalità di revoca delle procure e delle deleghe assegnate;**
- **individuazione, nell'ambito del processo di attribuzione delle deleghe:**
 - **della posizione organizzativa che il delegato ricopre in ragione dello specifico ambito di operatività della delega;**
 - **dell'accettazione espressa da parte del delegato o del sub delegato delle funzioni delegate e conseguente assunzione degli obblighi conferiti;**
 - **dei limiti di spesa attribuiti al delegato;**
- **attribuzione delle deleghe secondo i principi di:**
 - **autonomia decisionale e finanziaria del delegato;**
 - **idoneità tecnico-professionale del delegato;**
 - **disponibilità autonoma di risorse adeguate al compito e continuità delle prestazioni;**
- **Attività di controllo e tracciabilità:**
 - **formalizzazione, nell'ambito degli strumenti normativi della Società, delle modalità di esecuzione dei controlli (responsabilità, evidenza, periodicità);**
 - **adeguata formalizzazione della documentazione afferente alle attività sensibili anche attraverso l'inserimento della data di compilazione, presa visione del documento e della firma riconoscibile del compilatore/supervisore;**
archiviazione della stessa in luogo idoneo alla conservazione, al fine di tutelare la riservatezza dei dati in essi contenuti e di evitare danni, deterioramenti e smarrimenti;
 - **ricostruibilità della formazione degli atti e dei relativi livelli autorizzativi, dello sviluppo delle operazioni, materiali e di registrazione, con evidenza della loro motivazione e della loro causale, a garanzia della trasparenza delle scelte effettuate;**
 - **previsione di adeguate attività di monitoraggio, da parte delle funzioni aziendali, in coerenza con le loro responsabilità organizzative, mantenendo evidenza dei controlli effettuati e di eventuali anomali e riscontrate;**
 - **adozione di sistemi informatici, laddove possibile, che garantiscano la corretta e veritiera imputazione di ogni operazione (o di un suo segmento) al soggetto che ne è responsabile e ai soggetti che vi partecipano. Il sistema deve prevedere l'impossibilità di modifica (non tracciata) delle registrazioni;**

- **archiviazione, a cura della funzione competente, dei documenti riguardanti l'attività della Società e, in particolare, dei documenti o della documentazione informatica relativa ad attività sensibili, con modalità tali da non permettere la modificazione successiva, se non con apposita evidenza;**
- **l'accesso ai documenti già archiviati motivato e consentito solo alle persone autorizzate in base alle norme interne o ad un loro delegato, al Collegio Sindacale od organo equivalente o ad altri organi di controllo interno, alla Società di revisione e all'Organismo di Vigilanza.**

REGOLE COMPORTAMENTALI

Tutte le attività ricomprese nelle Parti Speciali del Modello devono essere svolte osservando le leggi vigenti, le norme comportamentali, i valori, il Codice Etico, le politiche e le procedure di Abbrevia. In particolare, il presente Modello individua all'in-terno di ciascuna Parte Speciale specifiche regole comportamentali che definiscono, con maggior dettaglio, i comportamenti richiesti/vietati per prevenire la commissione dei reati presupposto *ex* Decreto 231.

PRINCIPI DI CONTROLLO SPECIFICI

Il presente Modello ha individuato in ciascuna Parte Speciale i principi di controllo specifici a presidio delle attività sensibili identificate con riferimento a ciascuna categoria di reato. Tali principi devono essere recepiti all'interno dei presidi organizzativo - procedurali aziendali affinché questi vengano attuati nello svolgimento delle attività sensibili collegate.

4.

ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV) IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'art. 6, comma 1, del Decreto 231 prevede che la funzione di vigilare e di curare l'aggiornamento del Modello sia affidata ad un Organismo di Vigilanza interno all'ente che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso rimessi.

L'OdV di Abbrevia è composto da tre membri.

I componenti esterni dell'OdV, uno dei quali con funzioni di Presidente, sono individuati in soggetti di comprovata esperienza e competenza nelle tematiche di economia, organizzazione aziendale, responsabilità amministrativa di impresa nonché nelle tematiche di natura legale, e devono possedere i requisiti di onorabilità, professionalità e indipendenza previsti per i Consiglieri di Amministrazione.

I membri dell'OdV sono nominati dal Consiglio di Amministrazione che ne determina anche la remunerazione.

L'OdV dura in carica tre anni e i suoi membri esterni possono essere nominati nuovamente soltanto una seconda volta.

In ogni caso, alla scadenza del mandato, i componenti dell'OdV rimangono in carica sino alla nomina del nuovo Organismo di Vigilanza 231 da parte del Consiglio di Amministrazione.

Sono comunque fatti salvi i casi di dimissioni di un membro dell'OdV che hanno efficacia immediata.

L'OdV è dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo e si dota di un proprio regolamento interno.

Cause di ineleggibilità, decadenza e revoca dell'Organismo di Vigilanza

Costituiscono cause di ineleggibilità e decadenza dei componenti dell'OdV:

- **aver ricoperto funzioni di amministratore esecutivo, nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'OdV, in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;**
- **essere destinatari o di un decreto che dispone il giudizio in relazione ai reati di cui al Decreto 231 nonché a reati della stessa indole;**
- **aver riportato una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, in relazione ai reati di cui al Decreto 231 o a reati della stessa indole;**
- **trovarsi in situazioni di conflitto d'interesse, diretto o anche solo potenziale, che possa compromettere la propria indipendenza ed autonomia riguardo lo svolgimento delle funzioni e/o dei doveri dell'OdV**
- **È altresì motivo di decadenza con effetto immediato il venir meno, nel corso del periodo di carica triennale, dei requisiti che hanno determinato l'individuazione dei componenti stessi all'atto delle nomine e, per il componente interno, del ruolo organizzativo rivestito. All'atto dell'assunzione della carica, i membri dell'OdV attestano l'assenza di cause di ineleggibilità e si impegnano contestualmente a comunicare l'eventuale sopraggiungere di cause di decadenza, nonché al rispetto del Codice Etico e del Modello 231.**

Costituiscono cause di revoca dei componenti dell'OdV:

- **l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del Decreto 231 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d.patteggiamento);**
- **il grave inadempimento delle funzioni e/o doveri dell'OdV o una violazione del Codice Etico o del Modello 231.**

La revoca è disposta con delibera del Consiglio di Amministrazione e approvata con il voto dei due terzi dei presenti e sentiti gli altri membri dell'OdV e il Collegio Sindacale.

In caso di decadenza o revoca di uno dei componenti dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sua sostituzione.

Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza

Ai fini dello svolgimento della sua attività, l'OdV può accedere, anche attraverso le banche dati aziendali, a qualsiasi documento e informazione aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni ad esso attribuite, procedendo inoltre, laddove lo ritenga necessario, all'audizione diretta di dipendenti della Società.

Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 è svolto dall'OdV anche attraverso l'esame di tutti i rapporti di *auditing* redatti dalla funzione Controllo Interno, ovvero da altre strutture aziendali con compiti di controllo, nella materia riguardante il Decreto 231, le quali provvedono a trasmetterglieli ogni volta che essi vengono inviati al Presidente, all'Amministratore Delegato e al Comitato Controllo e Rischi della Società.

Il compito di curare l'aggiornamento del Modello 231, in relazione all'evolversi della struttura organizzativa e a necessità sopravvenute, è svolto dall'OdV mediante proposte motivate all'Amministratore Delegato, il quale provvede a sottoporle all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Ai fini del continuo accesso al sistema delle procure e deleghe conferite al personale dipendente, l'OdV farà riferimento alla banca dati aziendale, tramite cui viene gestita l'archiviazione e l'aggiornamento dei documenti.

Il Consiglio di Amministrazione mette a disposizione dell'OdV adeguate risorse aziendali in relazione ai compiti affidatigli e, nel predisporre il budget aziendale, approva - sulla base di quanto proposto dall'OdV stesso - una dotazione adeguata di risorse finanziarie della quale l'OdV potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri compiti.

Nell'assolvimento dei propri compiti, l'OdV si riunisce, di norma, una volta ogni bimestre, secondo un calendario a tal fine predisposto. Il Regolamento interno dell'Organismo di Vigilanza sancisce, inoltre, che l'oggetto di tali sedute sia riportato all'interno di appositi verbali, i quali sono conservati secondo le modalità previste dal Regolamento stesso.

Inoltre, in relazione alle attività sensibili, l'OdV, tramite le funzioni Controllo Interno e Revisione Interna di Abbrevia, predispone un Piano Annuale di verifiche finalizzate a valutare l'effettiva adeguatezza ed applicazione degli strumenti normativi interni in termini di presidi atti a prevenire la commissione dei reati previsti dall'impianto normativo. Tale programma di verifiche è suscettibile di variazioni sulla base di eventuali richieste di intervento da parte dell'OdV e a fronte di criticità emerse nel corso dell'attività di analisi dei flussi o delle segnalazioni. Resta ferma, in ogni caso, la facoltà di attivare, laddove ritenuto opportuno, verifiche a sorpresa.

Qualora lo ritenga opportuno, l'OdV, ai fini dell'attuazione e dell'aggiornamento del Modello, può avvalersi - nel rispetto delle procedure aziendali in materia di affidamento di incarichi professionali - anche di professionisti esterni, dandone preventiva informazione al Presidente e all'Amministratore Delegato.

Reporting dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli Organi Societari
L'OdV riferisce in merito alle attività di propria competenza nei confronti del Consiglio di Amministrazione, dell'Amministratore Delegato, del Comitato Controllo e Rischi, del Collegio Sindacale e della Società di Revisione. In particolare:

- *su base continuativa*, direttamente nei confronti del Presidente del Consiglio di Amministrazione e dell'Amministratore Delegato;**
- *su base semestrale*, nei confronti del Comitato Controllo e Rischi, del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, anche attraverso un *report* sull'attuazione del Modello nonché riportando le informazioni rilevanti e di carattere generale in merito all'adozione del Modello Organizzativo da parte delle società controllate.**

L'OdV può essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione e

dal Collegio Sindacale per riferire in merito al funzionamento e all'osservanza del Modello o a situazioni specifiche. Inoltre, sono promossi incontri specifici tra l'OdV e il Collegio Sindacale, finalizzati allo scambio di informazioni sulle tematiche di comune interesse.

Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'informativa indirizzata all'OdV è finalizzata ad agevolare l'analisi continuativa, anche in termini di rischio potenziale e dei presidi aziendali adottati, con riferimento alle diverse aree sensibili **231**, ciò mediante la conoscenza degli atti e delle informazioni aziendali di specifico interesse. Difatti, l'art. 6, comma 2, lett. d) del Decreto **231** contiene espressamente, tra i requisiti che il Modello **231** deve soddisfare, la previsione di flussi informativi in adempimento agli *“obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli”*.

Devono essere tempestivamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- richieste di informazioni o invio di prescrizioni, relazioni o lettere da parte delle Autorità di Vigilanza (es. Banca d'Italia, Consob, AGCOM), ed ogni altra documentazione che scaturisce da attività di ispezione delle stesse svolte e rientranti negli ambiti di pertinenza del Decreto **231**;
- esiti delle attività di controllo svolte dai responsabili delle diverse funzioni aziendali dalle quali siano emersi fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto **231** o del Modello;
- modifiche nel sistema di deleghe primario, modifiche statutarie o modifiche dell'organigramma aziendale;
- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- segnalazione di infortuni gravi (incidenti mortali o con prognosi superiore a 40 giorni) occorsi a dipendenti, appaltatori e/o collaboratori presenti nei luoghi di lavoro della Società;

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, tributaria o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento della Società o di soggetti apicali, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto 231, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
- comunicazioni all’Autorità Giudiziaria che riguardano potenziali o effettivi eventi illeciti riferiti alle ipotesi di cui al Decreto 231 fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario, in particolare per i reati ricompresi nel Decreto 231.

In aggiunta, le funzioni aziendali responsabili trasmettono all’OdV flussi informativi periodici e “*ad hoc*”, sulla base di specifiche linee guida aziendali. Tali flussi possono essere integrati da incontri specifici con funzioni/figure deputate all’attività di controllo, quali, ad esempio, il Servizio Prevenzione e Protezione ex D. Lgs. 81/08.

Tutte le informazioni, la documentazione e le segnalazioni raccolte nell’espletamento dei compiti istituzionali devono essere archiviate e custodite, dall’Organismo di Vigilanza, avendo cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla privacy.

Segnalazione delle violazioni (Whistleblowing)

Ai sensi del quadro normativo vigente e in linea con le *best practices*, Abbrevia SPA ha istituito un sistema di segnalazione delle violazioni cui possono liberamente accedere dipendenti e membri degli organi sociali della Società nonché tutti i soggetti terzi aventi rapporti e relazioni d’affari con Abbrevia SPA (ad esempio clienti, fornitori, consulenti, ecc.).

Il personale dipendente ha la possibilità di trasmettere segnalazioni circostanziate di condotte illecite e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del presente Modello 231e/o del Codice Etico, di cui sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte o comunque in occasione di rapporti lavorativi intercorsi con la società, mediante i

canali di comunicazione istituiti dalla Società in conformità alle disposizioni di cui al D. Lgs. n. 24/2023 (Decreto *Whistleblowing*):

- “*Portale Segnalazioni-Whistleblowing*”, accessibile dal sito internet istituzionale www.abbrevia.it e dalla intranet aziendale;
- Posta tradizionale, all’indirizzo: Comitato Whistleblowing, Viale Europa n.190-00144 Roma (solo in caso di indisponibilità del predetto portale).

In tutte le fasi dell’attività di gestione delle segnalazioni è garantita l’assoluta riservatezza dell’identità del segnalante, *con protocolli sicuri*. L’identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso, ad eccezione dei casi previsti dalla normativa vigente.

La Società, inoltre, tutela il segnalante da atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

Sono previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni risultate infondate, in linea con il sistema sanzionatorio contenuto nel Modello, applicabile in caso di violazione delle disposizioni del presente Modello medesimo.

Le segnalazioni devono essere fatte in buona fede, e devono contenere gli elementi utili per poter effettuare le verifiche e gli accertamenti necessari a valutarne la fondatezza.

Le modalità di ricezione e gestione delle segnalazioni sono disciplinate dalle citate Linee Guida di Segnalazione delle Violazioni (*Whistleblowing*) allegata al presente modello. Tale Linea Guida prevede la nomina di un gestore delle segnalazioni cui è affidata la ricezione e la gestione delle segnalazioni trasmesse per il tramite dei suddetti canali dedicati.

Nei casi di segnalazioni riguardanti presunte violazioni del presente Modello 231 e/o del Codice Etico, il gestore della segnalazione, accertata la sussistenza della segnalazione stessa, informa tempestivamente l’Organismo di Vigilanza ed il Consiglio di Amministrazione, affinché quest’ultimo possa procedere alla valutazione dei fatti e disporre le relative e conseguenti decisioni ritenute necessarie, avvalendosi anche del supporto delle funzioni aziendali di controllo. L’OdV dà comunicazione delle decisioni assunte al Consiglio di

amministrazione.

L'OdV riceve, inoltre, da parte del gestore delle segnalazioni un flusso informativo periodico sulle complessive segnalazioni gestite, con evidenza delle decisioni assunte dal Consiglio di Amministrazione.

La società si attiva altresì per la formazione dei propri lavoratori (intesi sia dipendenti, sia collaboratori) sulle novità introdotte con il Decreto Whistleblowing entro il 17 dicembre 2023. Entro la stessa data verrà inviato a tutti i lavoratori/collaboratori/fornitori il protocollo interno relativo al funzionamento del canale interno dedicato alle segnalazioni Whistleblowing nonché comprensivo di tutto il sistema Whistleblowing. Inoltre, Abbrevia si impegna ad inserire nel proprio sito web il protocollo inerente al funzionamento ed alla gestione del canale interno Whistleblowing e di tutto il protocollo ad esso relativo sopra richiamato.

5.

Procedure Whistleblowing ABBREVIA **S.P.A.**

Indic

- e
 - 1. **Premessa**
 - 2. **Scopo**
 - 3. **Definizioni**

- 4. **INTRODUZIONE AL D.LGS. 24/2023**
 - 4.1 **Soggetti obbligati al rispetto della normativa**
 - 4.2 **Oggetto delle segnalazioni**
 - 4.3 **Forme e modalità delle segnalazioni**
 - 4.3.1 **Segnalazione interna**

- 4.3.2 **Segnalazione esterna presso ANAC**
 - 4.3.3 **Divulgazione pubblica**
 - 4.4 **Garanzie e misure di protezione**
 - 4.4.1 **Obbligo di tutela di riservatezza del segnalante**
 - 4.4.2 **Misure di sostegno**
 - 4.4.3 **Limiti della responsabilità del segnalante**
 - 4.4.4 **Divieto di ritorsioni**
 - 4.5 **Protezione dei dati personali**
- 5. **GESTIONE DEL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO DI ABBREVIA S.p.A.**
 - 5.1 **Fasi del processo di gestione della segnalazione interna**
 - 5.1.1 **Ricezione della segnalazione**
 - 5.1.2 **Fase istruttoria**
 - 5.1.3 **Fase decisoria**
 - 5.2 **Conservazione della documentazione**
 - 5.2.1 **Protezione dei dati personali**
 - 5.2.2 **Portabilità dei dati personali**

6 FLUSSO OPERATIVO DELLA PROCEDURA

1. PREMESSA

Dal 30 marzo 2023 è in vigore il D.lgs. 24/2023, che ha recepito nel nostro ordinamento la Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea.

Con l'espressione «*whistleblower*» (o più semplicemente segnalante) si fa riferimento al dipendente o collaboratore di un ente - sia pubblico che privato - o anche ad un soggetto esterno che sia in relazione d'interessi con l'azienda, che segnali agli organi legittimati ad intervenire violazioni o irregolarità commesse dall'azienda o ai danni dell'interesse dell'azienda o della collettività.

La segnalazione rappresenta quindi un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il segnalante contribuisce alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'organizzazione di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

In definitiva, il whistleblowing può essere inteso come la procedura volta a incentivare le segnalazioni e a tutelare il soggetto segnalante.

2. SCOPO

Lo scopo della presente procedura è quello di:

- 1. regolamentare il processo di ricezione e gestione delle segnalazioni trasmesse da personale dipendente, collaboratori/consulenti autonomi e/o dipendenti/collaboratori esterni di società/fornitori di beni o servizi o che realizzano opere in favore della società ABBREVIA S.p.A.;**
- 2. regolamentare le modalità di gestione della relativa istruttoria, nel rispetto della vigente normativa in materia di privacy e delle tutele previste dalla legge per il segnalante, il segnalato e gli altri soggetti coinvolti nella segnalazione soprattutto per ciò che concerne l'obbligo di riservatezza ed il divieto di ritorsioni (che saranno di seguito dettagliatamente esplicitati);**
- 3. informare in maniera adeguata tutti i destinatari della disciplina whistleblowing dettata dal D.Lgs. nr. 24 del 2023.**

2.1 DEFINIZIONI

ANAC

Autorità Nazionale Anticorruzione

Modello 231

Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla società ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, nr. 231

Decreto *Whistleblowing* Decreto Legislativo 10 marzo 2023, nr. 24 di
“attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23.10.2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazione delle disposizioni normative nazionali”

Whistleblowing Istituto di tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti (art. 2, comma 1, lettera a del D.Lgs. n. 24 del 2023) finalizzato a regolamentare il processo di segnalazione, all’interno della società di reati, illeciti, violazioni o di altre irregolarità definite dal Decreto citato da parte di un soggetto che ne sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro e che prevede, per il segnalante (cd. whistleblower), uno specifico regime di tutele, riconosciute dalla legge anche nel caso in cui siano attuate contro quest’ultimo misure discriminatorie e ritorsive in conseguenza della segnalazione effettuata.

Segnalazione Segnalazione inviata da un soggetto qualificato (whistleblower o segnalante) che ha ad oggetto condotte illecite, di cui il segnalante è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro/collaborazione.

Segnalazione interna Comunicazione, scritta od orale, presentata tramite il

canale di segnalazione interna della Società.

Segnalazione esterna	Comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna all'ANAC, di cui all'articolo 7 del D.Lgs. n. 24 del 2023.
Divulgazione pubblica	Rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.
Condotte illecite	Violazioni definite dall'art. 2, comma 1, lettera a del D. Lgs. 24/2023.
Gestore dell a segnalazione	Persona, ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato o soggetto esterno cui è affidata la gestione del canale di segnalazione.
Whistleblower (o segnalante)	Persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo. La definizione ricomprende il personale dipendente, il consulente/collaboratore autonomo o lavoratore dipendente o collaboratore di imprese fornitrici di beni e servizi o che realizzano opere in favore della Società, volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche

qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto che segnalano condotte illecite, reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro.

Facilitatore	Persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve rimanere riservata.
Piattaforma whistleblowing	Strumento informatico adottato per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni interne di whistleblowing. ABBREVIA S.p.A. e RP ADVISOR, hanno deciso di adottare la piattaforma denominata INTEGRITY LINE fornita dalla società EQS GROUP S.r.l., alla quale si accede tramite il sito istituzionale della società ABBREVIA S.P.A..

4. INTRODUZIONE AL D.LGS. 24/2023

4.1 SOGGETTI OBBLIGATI AL RISPETTO DELLA NORMATIVA

Il decreto legislativo n. 24/2023 si applica a tutti i soggetti che si trovino, anche solo temporaneamente, in rapporti lavorativi con una amministrazione o con un ente privato, pur non avendo la qualifica di dipendenti (come i volontari, i tirocinanti, retribuiti o meno), gli assunti in periodo di prova, nonché coloro che ancora non hanno un rapporto giuridico con gli enti citati o il cui rapporto è cessato se, rispettivamente, le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali ovvero nel corso del rapporto di lavoro.

La persona segnalante è quindi la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

Quanto agli enti tenuti ad applicare la disciplina e a prevedere misure di tutela per il dipendente che segnala gli illeciti, la norma si riferisce sia a soggetti del “*settore pubblico*”, che a quelli del “*settore privato*”.

Nell’ambito del settore privato, gli enti tenuti al rispetto della disciplina in materia di protezione del segnalante sono:

- soggetti che hanno impiegato nell’ultimo anno la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;**
- soggetti che, pur non avendo impiegato nell’ultimo anno la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, rientrano nell’ambito di applicazione degli atti dell’Unione espressamente indicati dalla normativa¹ ossia nel settore dei servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, della tutela dell’ambiente e della sicurezza dei trasporti;**
- altri enti di diritto privato che rientrano nell’ambito di applicazione del d.lgs. n. 231/2001 e adottano i modelli di organizzazione e gestione ivi previsti se nell’ultimo anno hanno impiegato la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato.**
- altri enti del settore privato che, diversi da quelli indicati al citato art. 2, co. 1, lett. q) n. 2, rientrano nell’ambito di applicazione del d.lgs. 231/2001, adottano i modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, ma nell’ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato. Tali soggetti sono tenuti ad osservare le disposizioni sul Whistleblowing, anche se impiegano meno di cinquanta dipendenti, ma solo se**

¹ parti I.B e II dell’allegato 1 del decreto n. 24/2023 (cfr. Allegato 1” Elenco degli atti dell'UE e delle disposizioni attuative nazionali rilevanti per l'ambito soggettivo del d.lgs. 24 del 2023”)

adottano i modelli di organizzazione e gestione già previsti dall'art. 6 del d.lgs. n. 231/2001.

4.2 OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI

Poiché l'obiettivo principale perseguito dal legislatore è quello di incoraggiare segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce, al fine di prevenire e contrastare fatti illeciti di diversa natura, oggetto della segnalazione interna, della denuncia e della divulgazione pubblica possono essere solo le violazioni che riguardano:

- 1. condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o violazione dei modelli organizzativi;**
- 2. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione dell'UE o nazionali riguardanti: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;**
- 3. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari ed il mercato interno dell'Unione Europea;**
- 4. comunicazioni diretta ad ANAC delle ritorsioni che coloro che hanno effettuato segnalazioni, denunce o divulgazioni pubbliche ritengono di aver subito nel proprio contesto lavorativo.**

Le disposizioni del decreto whistleblowing NON si applicano:

- a. alle segnalazioni riguardanti contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;**
- b. alle segnalazioni di violazioni già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'unione Europea o nazionali (servizi, prodotti e mercati**

- finanziari; prevenzione del riciclaggio o del finanziamento del terrorismo; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente);
- c. alle segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale

4.3 FORME E MODALITA' DI TRASMISSIONE DELLA SEGNALAZIONE

4.3.1 LA SEGNALAZIONE INTERNA

I soggetti del settore pubblico e del settore privato, sentite le rappresentanze o, in assenza di queste, le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, attivano propri canali di segnalazione che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza:

- dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione;
- del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Le segnalazioni sono effettuate in forma scritta, anche con modalità informatiche, oppure in forma orale, mediante linee telefoniche dedicate, sistemi di messaggistica vocale ovvero mediante incontro diretto fissato entro un termine ragionevole, su richiesta della persona segnalante.

4.3.2 SEGNALAZIONE ESTERNA PRESSO ANAC

Il canale di segnalazione esterna è istituito e gestito direttamente dall'ANAC (Autorità Nazionale Anti Corruzione).

Anche la segnalazione all'ANAC può essere effettuata in forma scritta (tramite piattaforma informatica) od orale (con le modalità sopra appena indicate).

È tuttavia possibile ricorrere alla segnalazione esterna all'ANAC solo a specifiche condizioni, ovvero quando:

- non è prevista l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche obbligatorio, non è attivo o anche se attivato, non è conforme al Decreto Whistleblowing;**
- il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;**
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;**
- il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, qualora effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito o che la stessa possa determinare il rischio di ritorsione.**

4.3.3 LA DIVULGAZIONE PUBBLICA

La divulgazione pubblica consiste nel rendere di dominio pubblico informazioni sulle violazioni tramite la stampa, i mezzi elettronici o altri mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone (es. TV, social network).

Sono previste determinate condizioni anche per la divulgazione pubblica che può essere effettuate solo se:

- il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ed esterna o direttamente una segnalazione esterna e non ha ottenuto riscontro nei termini previsti dal Decreto;**
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;**
- il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto (es. distruzione o occultamento di prove; timore che chi riceve la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa).**

I soggetti del settore privato dispongono di canali di segnalazione più limitati rispetto ai soggetti del settore pubblico; allo stesso tempo, il decreto differenzia il possibile oggetto di segnalazione in relazione alle caratteristiche dei diversi soggetti privati.

In particolare, negli enti che:

- non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori e hanno adottato il Modello Organizzativo 231, le segnalazioni possono riguardare solo condotte illecite rilevanti per la disciplina 231 o violazioni del modello 231 ed essere effettuate unicamente attraverso il canale interno;**
- hanno impiegato la media di almeno 50 lavoratori e hanno adottato il Modello Organizzativo 231, le segnalazioni possono:**
 - avere a oggetto condotte illecite o violazione del Modello Organizzativo 231 ed essere effettuate solo attraverso canale interno;**
 - avere a oggetto violazioni del diritto UE ed essere effettuate attraverso canale interno, esterno, divulgazione pubblica o denuncia.**
- hanno impiegato la media almeno di 50 lavoratori e non hanno il Modello Organizzativo 231 oppure rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione relativi a servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, nonché sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente, anche se non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori subordinati, le segnalazioni possono riguardare violazioni del diritto UE ed essere effettuate attraverso canale interno, esterno, divulgazione pubblica o denuncia.**

4.4 GARANZIE E MISURE DI PROTEZIONE

Il Decreto Whistleblowing rafforza le tutele previste per i segnalanti attraverso:

- **obbligo di riservatezza;**
- **garanzie di misure di sostegno;**

- limitazioni della responsabilità;
- divieto di ritorsione.

4.4.1 OBBLIGO DI TUTELA DI RISERVATEZZA DEL SEGNALANTE

L'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa desumersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il suo consenso espresso a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi della normativa privacy. Al contempo, è tutelata anche l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione.

In particolare:

- nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dal codice di procedura penale fino a quando l'imputato non ne possa avere conoscenza e comunque non prima della chiusura delle indagini preliminari;
- nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata nel caso in cui la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

Soltanto nei due casi di seguito riportati ed espressamente previsti dal decreto, per rivelare l'identità del segnalante, oltre al consenso espresso dello stesso, si richiede anche una comunicazione scritta al segnalante che contenga le ragioni di tale rivelazione:

- nel procedimento disciplinare laddove il disvelamento dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto a cui viene contestato l'addebito disciplinare;
- nei procedimenti instaurati in seguito a segnalazioni interne o esterne laddove tale rivelazione sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

4.4.2 MISURE DI SOSTEGNO

Presso l'ANAC è istituito l'elenco degli Enti del Terzo Settore che forniscono ai segnalanti misure di sostegno che consistono essenzialmente in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito su:

- modalità di segnalazione e protezione dalle ritorsioni offerte dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'UE;
- diritti della persona coinvolta;
- modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

4.4.3 LIMITAZIONI DELLA RESPONSABILITA' DEL SEGNALANTE

Secondo il Decreto Whistleblowing, non è punibile chi, attraverso la propria segnalazione:

- riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte, ad esempio, dal segreto professionale forense e medico, o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali;
- riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione del segnalato quando al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione è stata effettuata alle condizioni previste dal Decreto Whistleblowing.

4.4.4 DIVIETO DI RITORSIONI

Il decreto Whistleblowing rafforza le tutele previste per i segnalanti tanto che nei confronti del soggetto che effettua una segnalazione secondo la presente procedura non è consentita alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, che abbia conseguenze negative sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, sono considerati comportamenti ritorsivi:

- **il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;**
- **la retrocessione di grado o la mancata promozione;**
- **il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;**
- **la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;**
- **le note di merito negative o le referenze negative;**
- **l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;**
- **la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;**
- **la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;**
- **la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;**
- **il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;**
- **i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;**
- **l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;**
- **la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;**
- **l'annullamento di una licenza o di un permesso;**
- **la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.**

La gestione delle comunicazioni di ritorsioni nel settore pubblico e nel settore privato compete ad ANAC che può avvalersi, per quanto di rispettiva competenza, della collaborazione dell'Ispettorato della funzione pubblica e dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

Ad ogni modo, la dichiarazione di nullità degli atti ritorsivi spetta all'Autorità giudiziaria.

Una volta che il segnalante provi di aver effettuato una segnalazione in conformità alla normativa e di aver subito un comportamento ritenuto ritorsivo, compete al datore di lavoro l'onere di provare che tale comportamento non sia in alcun modo collegato alla segnalazione.

A tal fine è fondamentale che il presunto responsabile fornisca tutti gli elementi da cui dedurre l'assenza della natura ritorsiva della misura adottata nei confronti del segnalante. La protezione si applica anche:

- **al facilitatore (persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione e operante all'interno del medesimo contesto lavorativo);**
- **alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;**
- **ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;**
- **agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali le stesse persone lavorano nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.**

Le modalità attraverso cui il segnalante - o altro soggetto tra quelli sopra indicati - può effettuare la comunicazione delle ritorsioni all'ANAC sono definite da quest'ultima e indicate nel sito dell'ANAC, in una sezione dedicata.

5. GESTIONE DEL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO DI “ABBREVIA S.P.A.”

Il decreto Whistleblowing stabilisce che la gestione del canale venga affidata a una persona o a un ufficio interno dell’ente, autonomo e formato, oppure a personale o ufficio esterno, anch’esso autonomo e specificatamente formato.

ABBREVIA S.p.A. ha deciso di affidare la gestione del canale di segnalazione interna ad una società esterna, con ufficio autonomo ed indipendente, che riunisce i requisiti di autonomia, competenza ed affidabilità previsti dal Decreto.

Poiché dotata di un modello Organizzativo 231 ed in considerazione del fatto che, ABBREVIA S.p.A., nell’ultimo anno, ha impiegato un numero di lavoratori subordinati inferiore a 50 unità, le segnalazioni potranno essere effettuate esclusivamente attraverso il canale interno e potranno riguardare solo condotte illecite rilevanti per la disciplina 231 o violazioni del modello 231, che vengono di seguito dettagliatamente riportate:

1. Art. 24, D.Lgs. n. 231/2001, così come modificato dalla L. 161/2017, dal D.Lgs. n. 75/2020 e dalla L. n. 137/2023:

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:

- **Malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316-bis c.p.) [articolo modificato dal D.L. n. 13/2022]**
- **Indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316-ter c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 3/2019 e dal D.L. n. 13/2022]**
- **Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art.640, comma 2, n.1, c.p.)**
- **Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.) [articolo modificato dal D.L. n. 13/2022]**
- **Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.)**

- **Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]**
 - **Frode ai danni del Fondo europeo agricolo (art. 2. L. 23/12/1986, n.898) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]**
 - **Turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.) [articolo introdotto dalla L. n. 137/2023]**
 - **Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-bis) [articolo introdotto dalla L. n. 137/2023];**
2. **Art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001, articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.Lgs. n. 7 e 8/2016 e dal D.L. n. 105/2019**
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati**
- **Documenti 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.) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021]**
 - **Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021]**
 - **Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021]**
 - **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.) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021]**
 - **Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.)**
 - **Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.)**
 - **Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.)**
 - **Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.)**

- **Frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.)**
- **Violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, D.L. 21 settembre 2019, n. 105);**

3. **Art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015]**

Delitti di criminalità organizzata

- **Associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416-bis c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]**
- **Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)**
- **Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.) [così sostituito dall'art. 1, comma 1, L. 17 aprile 2014, n. 62, a decorrere dal 18 aprile 2014, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2, comma 1 della medesima L. 62/2014)**
- **Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.)**
- **Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309) [comma 7-bis aggiunto dal D.Lgs. n. 202/2016]**
- **Tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (L. 203/91)**
- **Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo escluse quelle previste dall'articolo 2, comma terzo, della legge 18 aprile 1975, n. 110 (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.);**

4. **Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001**

Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio [modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 3/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020]

- **Concussione (art. 317 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]**
- **Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.) [modificato dalla L. n. 190/2012, L. n. 69/2015 e L. n. 3/2019]**
- **Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]**
- **Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.)**
- **Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]**
- **Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.) [articolo aggiunto dalla L. n. 190/2012 e modificato dalla L. n. 69/2015]**
- **Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)**
- **Pene per il corruttore (art. 321 c.p.)**
- **Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)**
- **Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione, abuso d'ufficio, di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.) [modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla L. n. 3/2019]**
- **Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.) [modificato dalla L. 3/2019]**
- **Peculato (limitatamente al primo comma) (art. 314 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]**
- **Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]**
- **Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020];**

5. Art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001

Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs. 125/2016]

- **Alterazione di monete (art. 454 c.p.)**
- **Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 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.);**

6. Art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001

Delitti contro l'industria e il commercio [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]

- **Illecita concorrenza con minaccia o violenza" (art. 513-bis c.p.)**
- **Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.)**
- **Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.)**
- **Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)**
- **Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)**
- **Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)**

- **Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.)**
- **Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.)**

7. **Art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001**

Reati societari [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015, dal D.Lgs. n.38/2017 e dal D.Lgs. n. 19/2023]

- **False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.) [articolo modificato dalla L. n. 69/2015]**
- **Fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.)**
- **False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.) [articolo modificato dalla L n. 69/2015]**
- **Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.)**
- **Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.)**
- **Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.)**
- **Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)**
- **Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)**
- **Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.) [aggiunto dalla legge n. 262/2005]**
- **Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)**
- **Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)**
- **Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.) [aggiunto dalla legge n. 190/2012; modificato dal D.Lgs. n. 38/2017 e dalla L. n. 3/2019]**
- **Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.) [aggiunto dal D.Lgs. n. 38/2017 e modificato dalla L. n. 3/2019]**
- **Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)**

- **Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)**
- **Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, comma 1 e 2, c.c.)**
- **False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art. 54 D.Lgs. 19/2023) [aggiunto dal D.Lgs. n. 19/2023];**

8. Art. 25-quater, D.Lgs. n. 231/2001

Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003]

- **Associazioni sovversive (art. 270 c.p.)**
- **Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 bis c.p.)**
- **Circostanze aggravanti e attenuanti (art. 270-bis.1 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 21/2018]**
- **Assistenza agli associati (art. 270 ter c.p.)**
- **Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quater c.p.)**
- **Organizzazione di trasferimento per finalità di terrorismo (art. 270-quater.1) [introdotto dal D.L. n. 7/2015, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 43/2015]**
- **Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quinquies c.p.)**
- **Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (L. n. 153/2016, art. 270 quinquies.1 c.p.)**
- **Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270 quinquies.2 c.p.)**
- **Condotte con finalità di terrorismo (art. 270 sexies c.p.)**
- **Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.)**
- **Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 bis c.p.)**
- **Atti di terrorismo nucleare (art. 280 ter c.p.)**
- **Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 bis c.p.)**
- **Sequestro a scopo di coazione (art. 289-ter c.p.) [introdotto dal D.Lgs. 21/2018]**

- **Istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai Capi primo e secondo (art. 302 c.p.)**
- **Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.)**
- **Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.)**
- **Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.)**
- **Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.)**
- **Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (L. n. 342/1976, art. 1)**
- **Danneggiamento delle installazioni a terra (L. n. 342/1976, art. 2)**
- **Sanzioni (L. n. 422/1989, art. 3)**
- **Pentimento operoso (D.Lgs. n. 625/1979, art. 5)**
- **Convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2);**

9. Art. 25-quater.1, D.Lgs. n. 231/2001

Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006]

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

10. Art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001

Delitti contro la personalità individuale [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. n. 199/2016]

- **Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.)**
- **Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.)**
- **Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.)**
- **Detenzione o accesso a materiale pornografico (art. 600-quater) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021]**
- **Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.) [aggiunto dall'art. 10, L. 6 febbraio 2006 n. 38]**
- **Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.)**

- **Tratta di persone (art. 601 c.p.) [modificato dal D.Lgs. 21/2018]**
- **Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.)**
- **Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.)**
- **Adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021];**

11. Art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001

Reati di abuso di mercato [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005]

- **Manipolazione del mercato (art. 185 D.Lgs. n. 58/1998) [articolo modificato dal D.Lgs. 107/2018 e dalla Legge n. 238/2021]**
- **Abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D.Lgs. n. 58/1998) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021];**

12. Art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001

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 [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007; modificato L. n. 3/2018]

- **Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.)**
- **Omicidio colposo (art. 589 c.p.)**

13. Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001

Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014 e dal D.Lgs. n. 195/2021]

- **Ricettazione (art. 648 c.p.) [articolo modificato dal D.Lgs. 195/2021]**
- **Riciclaggio (art. 648-bis c.p.) [articolo modificato dal D.Lgs. 195/2021]**

- **Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.)**
[articolo modificato dal D.Lgs. 195/2021]
- **Autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.)** [articolo modificato dal D.Lgs. 195/2021]

14. **Art. 25-octies.1, D.Lgs. n. 231/2001**

Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti [articolo aggiunto dal D.Lgs. 184/2021 e modificata dalla L. n. 137/2023]

- **Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-ter c.p.)**
- **Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-quater c.p.)**
- **Frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (art. 640-ter c.p.)**
- **Trasferimento fraudolento di valori (art. 512-bis)** [articolo introdotto dalla L. n. 137/2023]

15. **Art. 25-octies.1 comma 2, D.Lgs. n. 231/2001**

Altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti [articolo aggiunto dal D.Lgs. 184/2021]

- **Altre fattispecie**

16. **Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001**

Delitti in materia di violazione del diritto d'autore [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009; modificato dalla L. n. 93/2023]

- **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, legge n.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, legge n.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 legge n.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 legge n.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 legge n.633/1941) [modificato dalla L. n. 93/2023]**
- **Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies legge n.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 legge n.633/1941);**

17. Art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001

Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009]

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

18. Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001

Reati ambientali [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018 e modificato dalla L. n. 137/2023]

- **Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 137/2023]**
- **Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.) [articolo modificato dalla L. n. 137/2023]**
- **Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.)**
- **Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.)**
- **Circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.)**
- **Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.)**
- **Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.)**
- **Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. n.150/1992, art. 1, art. 2, art. 3-bis e art. 6)**

- **Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D. Lgs n.152/2006, art. 137)**
- **Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D. Lgs n.152/2006, art. 256)**
- **Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D. Lgs n. 152/2006, art. 257)**
- **Traffico illecito di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 259)**
- **Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D. Lgs n.152/2006, art. 258)**
- **Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-quaterdecies c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 21/2018]**
- **False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico- fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 260-bis)**
- **Sanzioni (D.Lgs. n. 152/2006, art. 279)**
- **Inquinamento doloso provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 8)**
- **Inquinamento colposo provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 9)**
- **Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (L. n. 549/1993 art. 3);**

18. Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001

Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012, modificato dalla Legge 17 ottobre 2017 n. 161 e dal D.L. n. 20/2023]

- **Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3 bis, 3 ter e comma 5, D.Lgs. n. 286/1998) [articolo modificato dal D.L. n. 20/2023]**
- **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12 bis, D.Lgs. n. 286/1998);**

19. Art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/2001

Razzismo e xenofobia [articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018]

- **Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa (art. 604-bis c.p.) [aggiunto dal D.Lgs. n. 21/2018];**

20. Art. 25-quaterdecies, D.Lgs. n. 231/2001

Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati () [articolo aggiunto dalla L. n. 39/2019]

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

21. Art. 25-quinquesdecies, D.Lgs. n. 231/2001

Reati Tributari () [articolo aggiunto dalla L. n. 157/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020];

- **Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D.Lgs. n. 74/2000)**
- **Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.Lgs. n. 74/2000)**
- **Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D.Lgs. n. 74/2000)**
- **Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D.Lgs. n. 74/2000)**
- **Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.Lgs. n. 74/2000)**
- **Dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs. n. 74/2000) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]**
- **Omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. n. 74/2000) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020]**
- **Indebita compensazione (art. 10-quater D.Lgs. n. 74/2000) [introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020];**

22. Art. 25-sexiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001

Contrabbando [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020]

- **Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 D.P.R. n. 43/1973)**
- **Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283 D.P.R. n. 43/1973)**
- **Contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 D.P.R. n. 43/1973)**
- **Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 D.P.R. n. 43/1973)**
- **Contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286 D.P.R. n. 43/1973)**
- **Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 D.P.R. n. 43/1973)**
- **Contrabbando nei depositi doganali (art. 288 D.P.R. n. 43/1973)**
- **Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 D.P.R. n. 43/1973)**
- **Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 D.P.R. n. 43/1973)**
- **Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 D.P.R. n. 43/1973)**
- **Contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-bis D.P.R. n. 43/1973)**
- **Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-ter D.P.R. n. 43/1973)**
- **Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater D.P.R. n. 43/1973)**
- **Altri casi di contrabbando (art. 292 D.P.R. n. 43/1973)**
- **Circostanze aggravanti del contrabbando (art. 295 D.P.R. n. 43/1973);**

23. Art. 25-septiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001

Delitti contro il patrimonio culturale [Articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022]

- **Furto di beni culturali (art. 518-bis c.p.)**
- **Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter c.p.)**
- **Ricettazione di beni culturali (art. 518-quater c.p.)**
- **Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-octies c.p.)**
- **Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-novies 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.);**

24. Art. 25-duodevicies, D.Lgs. n. 231/2001)

Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici ([Articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022]

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

25. L. n. 146/2006

Reati transnazionali [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]

- **Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286)**
- **Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309)**
- **Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43)**

- **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)**
- **Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.)**
- **Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)**
- **Associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416-bis c.p.)**

Le segnalazioni saranno annotate in un apposito Registro delle segnalazioni, che la società esterna affidataria della gestione del canale avrà cura di mantenere aggiornato. Il registro potrà essere accessibile all'amministratore delegato pro tempore, su sua richiesta, nel rispetto degli obblighi di riservatezza.

Le istruzioni operative, il link di accesso alla piattaforma e l'ulteriore documentazione utile per l'invio della segnalazione sono pubblicate sul sito ufficiale di ABBREVIA S.p.A., nelle apposite sezioni: "WHISTLEBLOWING"

5.1 FASI DEL PROCESSO DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE INTERNA

5.1.1 RICEZIONE DELLA SEGNALAZIONE

All'atto del ricevimento della segnalazione, il gestore svolge le seguenti attività:

- a) rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione.**
Qualora la segnalazione sia pervenuta tramite la piattaforma di gestione del canale di segnalazione, al segnalante viene rilasciato un codice univoco che deve essere memorizzato e conservato unitamente ad una password alfanumerica (che egli stesso creerà) e che gli consentirà di mantenere le interlocuzioni con il gestore del canale (se necessarie) e di conoscere, al termine dell'istruttoria, il seguito che ha avuto la sua segnalazione;
- b) mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;**

- c) **dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute mediante l'avvio e la gestione della fase istruttoria;**
- d) **individua l'ambito di pertinenza della segnalazione (es. ambito civile, penale, amministrativo, fiscale...);**
- e) **assegna un livello di priorità a seconda del contenuto della segnalazione:**
 - **BASSA;**
 - **MEDIA;**
 - **ALTA;**
- f) **se alla segnalazione viene assegnato un livello di priorità "ALTA", ABBREVIA S.p.A. verrà immediatamente informata dell'avvenuta ricezione tramite apposita "scheda di ricezione segnalazione denominata SCHEDA 1". Qualora alla segnalazione venga invece assegnato un livello di priorità "BASSA" o "MEDIA", ABBREVIA S.p.A. sarà informata a conclusione della fase istruttoria, anche per l'eventuale adozione di provvedimenti di competenza.**

A prescindere dal livello di priorità che sarà assegnato, dell'avvenuto ricevimento della segnalazione sarà avvisato tempestivamente l'ODV (Organismo di Vigilanza), ad eccezione delle segnalazioni che non rientrano nell'ambito di pertinenza del Decreto.

5.1.2 FASE ISTRUTTORIA

Nella fase istruttoria, il gestore del canale effettua un'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

Più specificamente, la fase istruttoria prevede le seguenti attività:

- **valutazione della sussistenza dei requisiti essenziali con riferimento al segnalante e al contenuto della segnalazione (cfr. paragrafo relativo all' "Oggetto della segnalazione");**
- **verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna;**

- eventuale scambio di informazioni con il segnalante per ottenere chiarimenti o documenti ad integrazione;
- eventuale confronto o richiesta di documentazione ai responsabili delle strutture interessate e comunque tutti coloro che sono in condizioni di offrire un contributo all'esame della vicenda;
- eventuale richiesta di supporto alle strutture competenti/interessate e, qualora necessario, a professionisti esterni all'azienda.

5.1.3 FASE DECISORIA

A seguito dell'attività istruttoria svolta, il gestore:

- procede all'archiviazione della segnalazione con adeguata motivazione, qualora l'illecito segnalato non rientri nell'ambito di applicazione del decreto;
- trasmette la documentazione all'Organismo di Vigilanza per le determinazioni di competenza qualora ravvisi elementi di fondatezza del fatto segnalato.

Il Gestore, inoltre, deve comunicare alla persona segnalante l'esito finale della segnalazione entro il termine perentorio di 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

Tutte le attività di istruttoria svolte e il relativo esito dovranno essere adeguatamente documentate e comunicate dal Gestore esterno del canale di segnalazione a ABBREVIA S.p.A.

5.2 CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

La documentazione inerente alle segnalazioni ricevute deve essere conservata per cinque anni.

Al fine di garantire la riservatezza e la protezione dei dati personali del segnalante, del segnalato e delle (eventuali) persone coinvolte, e al tempo stesso al fine di consentire la ricostruzione delle diverse fasi del processo di gestione della segnalazione, gli originali

delle segnalazioni saranno conservati-memorizzati all'interno della piattaforma adoperata da ABBREVIA S.p.A. previa adozione dei più avanzati sistemi di protezione dei dati.

Nel caso in cui la segnalazione sia stata presentata in modalità cartacea o sia stata resa in forma orale, tutta la documentazione pervenuta e/o prodotta nelle diverse fasi del processo di gestione della segnalazione medesima, sarà custodita per il termine di 5 anni dal gestore del canale che adotterà adeguati sistemi di protezione.

5.2.1 PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

Nel corso del procedimento, titolare del Trattamento dei dati (come definito dall'art. 4, Regolamento UE 2016/679) è la Società ABBREVIA S.p.A. mentre Responsabile del trattamento dei dati (come definito dall'art. 4, para. 1, punto 8 Regolamento UE 2016/679) è la società esterna che gestisce il canale di segnalazione.

La società EQS GROUP S.r.l. che fornisce il software per la gestione del canale di segnalazione è stata nominata Responsabile (Sub-responsabile) del trattamento dei dati dalla società esterna che gestisce il canale di segnalazione.

L'informativa sulla privacy relativa alle segnalazioni whistleblowing è pubblicata sul sito istituzionale e sulla rete intranet.

Le segnalazioni interne ed esterne e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui alla normativa europea e nazionale in materia di protezione di dati personali.

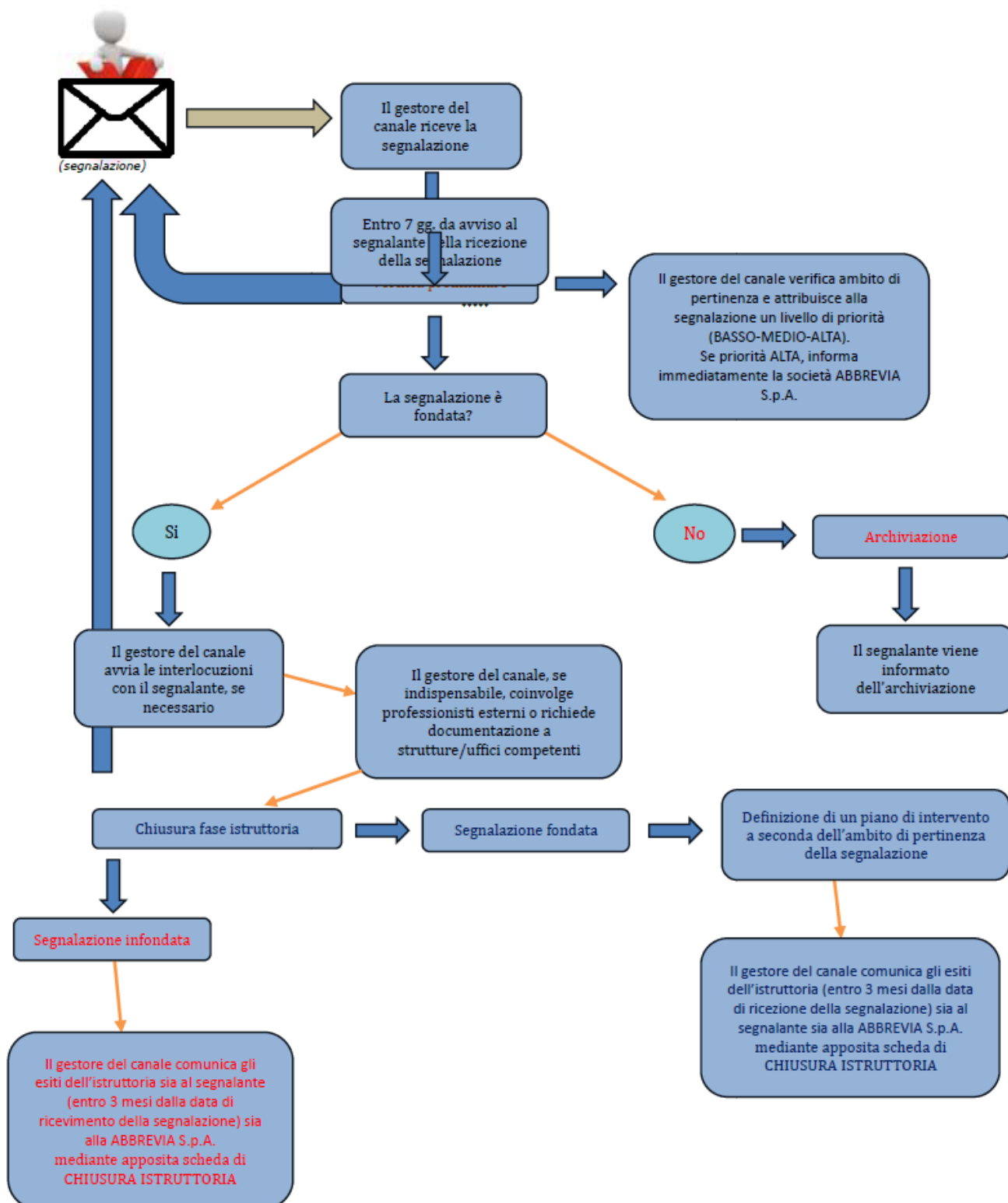
5.2.2 PORTABILITA' DEI DATI PERSONALI

Qualora ABBREVIA S.p.A. decida, nel corso del tempo, di affidare la gestione del canale di segnalazione interna a proprio personale ovvero ad altra società esterna diversa da RP ADVISOR S.r.l. mantenendo l'utilizzo della piattaforma informatica fornita da EQS GROUP S.r.l., tutti i dati relativi alle segnalazioni di illeciti sino a quel momento ricevuti

e trattati saranno trasferiti da RP ADVISOR S.r.l. a ABBREVIA S.p.A. ovvero alla nuova società eventualmente individuata, garantendo comunque la protezione e la riservatezza dei dati trattati in ragione della segnalazione ricevuta e della relativa documentazione.

Allo stesso modo, anche qualora ABBREVIA S.p.A. decida di utilizzare una piattaforma informatica diversa da quella fornita dalla società EQS GROUP S.r.l., i dati trattati in conseguenza delle segnalazioni saranno trasferiti garantendone la protezione e la riservatezza nel rispetto dei principi sanciti dal Regolamento (UE) 679/2016 (art. 20).

6 FLUSSO OPERATIVO DELLA PROCEDURA



7.

SISTEMA SANZIONATORIO PREMessa

La definizione di un sistema sanzionatorio, applicabile in caso di violazione delle disposizioni del presente Modello, costituisce condizione necessaria per garantire l'efficace attuazione del Modello stesso, nonché presupposto imprescindibile per consentire alla Società di beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa (ex art. 6, comma 2, lett. e) del Decreto 231).

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'instaurazione e dagli esiti di un procedimento penale eventualmente avviato nei casi in cui la violazione integri un'ipotesi di reato rilevante ai sensi del Decreto 231.

Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto tra l'autore della violazione e la Società, nonché del rilievo e della gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell'autore. Più in particolare, le sanzioni comminabili sono diversificate tenuto conto del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o dell'intenzionalità del comportamento relativo all'azione/omissione, tenuto altresì conto di eventuale recidiva, nonché dell'attività lavorativa svolta dall'interessato e della relativa posizione funzionale, unitamente a tutte le altre particolari circostanze che possono aver caratterizzato il fatto.

In generale, le violazioni possono essere ricondotte ai seguenti comportamenti:

- **comportamenti che integrano una mancata attuazione colposa delle prescrizioni del Modello e/o del Codice Etico, ivi comprese direttive, procedure o istruzioni aziendali;**
- **comportamenti che integrano una trasgressione dolosa delle prescrizioni del Modello e/o del Codice Etico tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e la Società in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato;**

nonché classificate come segue:

- **la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, delle**

previsioni del Modello o delle procedure stabilite per l'attuazione del medesimo e del Codice Etico;

- **la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione alterata o non veritiera;**
- **l'agevolazione, mediante condotta omissiva, di violazioni del Modello e del Codice Etico e della redazione da parte di altri di documentazione alterata o non veritiera;**
- **l'omessa redazione della documentazione prevista dal Modello o dalle procedure stabilite per l'attuazione dello stesso.**

Il procedimento sanzionatorio è, in ogni caso, gestito dalla funzione e/o dagli organi societari competenti che riferiscono al riguardo all'OdV.

Di seguito si riportano le sanzioni divise per tipologia di rapporto tra il soggetto e la Società. Quanto sotto descritto è complementare al documento relativo al Sistema Disciplinare previsto dal CCNL (allegato al presente MOG), cui si rimanda per ulteriori esemplificazioni/dettagli.

Sanzioni per i lavoratori dipendenti

In relazione al personale dipendente, la Società si attiene alle prescrizioni di cui all'art. 7 della Legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) ed alle previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile, sia con riguardo alle sanzioni comminabili che alle modalità di esercizio del potere disciplinare.

L'inosservanza - da parte del personale dipendente - delle disposizioni del Modello e/o del Codice Etico, nonché di tutta la documentazione che di essi forma parte, costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro *ex art.2104* del codice civile ed illecito disciplinare.

Più in particolare, l'adozione, da parte di un dipendente della Società, di un comportamento qualificabile - in base a quanto indicato al comma precedente - come illecito disciplinare, costituisce inoltre violazione dell'obbligo del lavoratore di eseguire con la massima diligenza i compiti allo stesso affidati, attenendosi alle direttive della Società, così come previsto dal vigente CCNL applicabile.

Alla notizia di violazione del Modello, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine di replica. Una volta accertata la violazione, sarà irrogata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa.

Al personale dipendente possono essere comminate le sanzioni previste dal CCNL applicabile, che a titolo esemplificativo sono di seguito riportate:

- rimprovero verbale;
- ammonizione scritta;
- multa in misura non superiore a quattro ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

Al fine di evidenziare i criteri di correlazione tra le violazioni e i provvedimenti disciplinari, si precisa che:

- **incorre nei provvedimenti disciplinari conservativi il dipendente che:**
 - **violi le disposizioni contenute nel Modello e in tutta la documentazione che di esso forma parte, o adottati, nello svolgimento di attività a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello stesso, dovendosi ravvisare in tale comportamento una mancata esecuzione degli ordini impartiti dalla Società;**
- **incorre, invece, nei provvedimenti disciplinari risolutivi il dipendente che:**
 - **adotti, nello svolgimento delle attività a rischio, un comportamento non conforme alle disposizioni contenute nel Modello, e nella documentazione che di esso forma parte, dovendosi ravvisare in tale comportamento una mancanza di disciplina e di diligenza nel compimento dei propri obblighi contrattuali talmente grave da ledere la fiducia della Società nei confronti del dipendente stesso;**

– **adotti, nello svolgimento delle attività a rischio, un comportamento che si ponga palesemente in contrasto con le disposizioni contenute nel Modello e nella documentazione che di esso forma parte, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal Decreto 231, costituendo tale comportamento un atto che provoca alla Società grave nocumento morale e materiale che non consente la prosecuzione del rapporto, neppure in via temporanea.**

La Società non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza il rispetto delle procedure previste nel CCNL applicabile per le singole fattispecie.

I principi di correlazione e proporzionalità tra la violazione commessa e la sanzione irrogata sono garantiti dal rispetto dei seguenti criteri:

- **gravità della violazione commessa;**
- **mansione, ruolo, responsabilità e autonomia del dipendente;**
- **prevedibilità dell'evento;**
- **intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;**
- **comportamento complessivo dell'autore della violazione, con riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari nei termini previsti dal CCNL applicabile;**
- **concorso, nella violazione commessa, di più lavoratori in accordo tra loro;**
- **altre particolari circostanze che caratterizzano la violazione.**

È inteso che saranno seguite tutte le disposizioni e le garanzie previste dal CCNL in materia di procedimento disciplinare; in particolare, si rispetterà:

- **l'obbligo della previa contestazione dell'addebito al dipendente con indicazione dei fatti costitutivi dell'infrazione e del termine dal ricevimento della contestazione entro cui il dipendente potrà presentare le proprie giustificazioni e dell'audizione di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;**
- **l'obbligo di non adottare il provvedimento disciplinare, se più grave del rimprovero verbale, prima che sia trascorso il termine minimo previsto dall'art.7 dello Statuto dei Lavoratori dalla contestazione per iscritto dell'addebito, nel**

corso del quale il lavoratore può presentare le proprie giustificazioni;

- **il lavoratore può presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, ovvero di un componente della RSU;**
- **l'obbligo di comunicazione dell'adozione del provvedimento disciplinare per iscritto entro e non oltre i termini massimi previsti dai rispettivi CCNL dalla scadenza del termine assegnato al dipendente per la presentazione delle sue giustificazioni. In caso contrario, il procedimento disciplinare è definito con l'archiviazione.**

L'esistenza di un sistema sanzionatorio connesso al mancato rispetto delle disposizioni contenute nel Modello e nella documentazione che di esso forma parte, deve essere necessariamente portata a conoscenza del personale dipendente attraverso i mezzi ritenuti più idonei dalla Società.

Sanzioni nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le idonee misure in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento. Laddove la violazione sia tale da far venir meno il rapporto di fiducia, la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa.

Misure nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci

L'OdV informa il Presidente del Consiglio di Amministrazione e/o il Presidente del Collegio Sindacale delle segnalazioni aventi ad oggetto violazioni del Modello o del Codice Etico da parte degli Amministratori e dei Sindaci, ovvero da parte dell'intero organo amministrativo o di controllo, che non siano state ritenute manifestamente infondate affinché provvedano a investire della questione gli organi da essi presieduti e ad assumere gli opportuni provvedimenti. Si applicano anche gli articoli 2392 e 2407 del codice civile.

Misure nei confronti dei membri dell'OdV

In caso di violazioni del presente Modello o del Codice Etico da parte di uno o più componenti dell'OdV, gli altri componenti dell'OdV ovvero uno qualsiasi tra i sindaci o tra gli amministratori, informano immediatamente il Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione della Società. Tali organi, previa contestazione della violazione e preso atto delle argomentazioni difensive eventualmente adottate, assumono gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico.

Misure nei confronti di Fornitori, Collaboratori, Partner e Consulenti

La violazione da parte di Collaboratori esterni alla Società, di Soci in Società ed enti partecipati dalla Società, di Fornitori di beni e servizi e *Partner*, delle norme previste dal Decreto e/o di specifiche clausole sulle regole di condotta dell'impresa - definite in linea con il Codice Etico e contenute in ciascun contratto in cui la Società sia parte - può essere causa di risoluzione del contratto; la violazione va pertanto denunciata, senza indugio e da chi la rileva, in coerenza con le disposizioni interne, al fine di consentire ai soggetti aziendali competenti le opportune valutazioni. La risoluzione del contratto comporta l'accertamento dei danni che la Società abbia eventualmente subito e la conseguente azione di risarcimento. Nei casi in cui la Società valuti dinon procedere a risolvere il contratto perché ritiene che la risoluzione sarebbe di grave danno per la Società, l'Amministratore Delegato ne dà notizia all'OdV.

7.

SELEZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE

E

DIFFUSIONE DEL MODELLO

La funzione Risorse Umane e Organizzazione, d'intesa con l'OdV, istituisce uno specifico sistema di valutazione del personale in fase di selezione ispirato a criteri di imparzialità, merito e professionalità, che tenga altresì conto delle esigenze aziendali in relazione all'applicazione del Decreto 231.

La formazione del personale finalizzata all'attuazione del Modello ed alla sua diffusione nel contesto aziendale è gestita dalla funzione Risorse Umane e Organizzazione d'intesa con l'OdV ed è articolata e differenziata, tenendo conto delle diverse attività a rischio e del personale che vi opera, secondo la segmentazione di seguito indicata:

- **management aziendale:** vengono organizzate conferenze di sensibilizzazione e aggiornamento rispetto a tutti i temi connessi con le previsioni del Decreto 231. In particolare, tali conferenze vengono periodicamente realizzate per condividere le evoluzioni del Modello e le variazioni delle responsabilità connesse alle singole procedure che sono state individuate in coerenza con il citato Decreto;
- **tutti i dipendenti:** sono destinatari di formazione, erogata anche in modalità *online*, che prevede, tra l'altro, l'approfondimento degli ambiti sensibili delineati nel Modello.

La partecipazione alle sessioni di formazione è obbligatoria.

La formazione erogata è monitorata da Risorse Umane e Organizzazione al fine di assicurare la partecipazione alla stessa di tutti i Destinatari. Inoltre, Risorse Umane e Organizzazione valuta, costantemente, gli eventuali bisogni formativi che derivino da esigenze di aggiornamento in relazione al mutare del Modello e/o di ogni altro aspetto rilevante connesso alla disciplina legislativa sul tema in argomento.

Per quanto riguarda le modalità di informazione delle tematiche inerenti il Modello, si prevede:

- **risorse neoassunte:** consegna, contestualmente all'assunzione, del Codice Etico del Gruppo Abbrevia e della Politica Integrata di Gruppo, nonché di eventuali ulteriori informative, ivi inclusa una specifica informativa sull'adozione di un Modello Organizzativo da parte della Società, anche attraverso la lettera di assunzione e/o il portale intranet aziendale;
- **tutto il personale:** specifica informativa sulle previsioni del Decreto 231. Inoltre, viene favorito l'accesso - il più capillare possibile - alla sezione dedicata al Modello, all'interno del portale intranet aziendale.

È altresì previsto un processo di comunicazione a cascata, da parte dei responsabili di funzione, verso tutti i loro collaboratori coinvolti nella gestione/esecuzione degli strumenti normativi.

Inoltre, i soggetti esterni che intrattengono rapporti contrattuali di qualsiasi natura con la Società vengono informati, anche mediante specifiche clausole contrattuali, che Abbrevia si è dotata di un Modello Organizzativo e di specifiche procedure in tema di Decreto 231, nonché di un Codice Etico, della Politica Integrata e della Politica in materia di Tutela e Protezione dei Diritti Umani e si impegnano a rispettarli.

8.

ADOZIONE DEI MODELLI ORGANIZZATIVI NELL'AMBITO DELLE SOCIETÀ APPARTENENTIAL GRUPPO ABBREVIA E COORDINAMENTO TRA GLI ODV DEL GRUPPO

Abbrevia incentiva l'adozione ed efficace attuazione da parte di tutte le Società Controllate di propri modelli organizzativi, che nel momento attuale sono costituite esclusivamente da un'unica società controllata, Abbrevia Romania.

Il Modello 231 di Abbrevia rappresenta anche il punto di riferimento per la definizione del Modello Organizzativo di ciascuna società da essa controllata.

Abbrevia ha predisposto una specifica Linea Guida in materia di applicazione del Decreto 231 nel Abbrevia, finalizzata a sensibilizzare ciascuna Società del Gruppo in merito all'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno aggiornato e idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri esponenti, dipendenti o apicali, *partner* e fornitori e di tutti coloro che operano nel suo interesse.

Tale Linea Guida, oggetto di recepimento da parte delle Abbrevia, individua i requisiti generali di riferimento cui le medesime Società del Gruppo si ispirano nell'adozione e

aggiornamento dei propri Modelli 231, opportunamente adeguati tenendo conto della specifica operatività dell'ente e della sua organizzazione.

Ciascuna Società del Gruppo adotta e attua il proprio Modello 231 in modo che lo stesso costituisca adeguato presidio ai fini del corretto svolgimento delle attività dell'ente. Nell'esercizio della propria autonomia, le singole Società del Gruppo sono responsabili dell'adozione e attuazione dei rispettivi Modelli 231.

In coerenza con l'attività di direzione e coordinamento attuata dalla Capogruppo nell'ambito della complessiva *Governance* 231, detta Linea Guida definisce, altresì, i flussi informativi e le modalità di coordinamento tra gli OdV di Abbrevia, svolto con il supporto della funzione Sviluppo Sostenibile, Risk e Compliance di Gruppo/Presidio 231 in ambito Corporate Affairs, al fine di promuovere l'omogenea implementazione nel Gruppo del sistema di controllo interno ferma restando la separazione degli ambiti di responsabilità tra gli Organismi di Vigilanza circa i compiti di controllo sul funzionamento e sull'osservanza dei rispettivi Modelli Organizzativi e nel rispetto dell'autonomia e della riservatezza delle informazioni afferenti alle diverse Società del Gruppo.

Le Società Estere si ispirano ai valori contenuti all'interno del Codice Etico di Gruppo e adottano il documento "Processo di Compliance Estera" allegato alla Linea Guida "Compliance Integrata di Gruppo" che, attraverso l'individuazione di principi generali di riferimento nonché dei principali strumenti normativi interni eventualmente da adeguare in funzione delle peculiarità normative locali, ha l'obiettivo di rafforzare le misure di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione dei rischi di compliance nei Paesi esteri in cui il Gruppo opera.

Aggiornamento del Modello

La verifica sull'aggiornamento e sull'efficace attuazione del Modello compete al Consiglio di Amministrazione cui è attribuito il potere di apportare modifiche al Modello, che lo esercita mediante delibera con le modalità previste per la sua adozione.

È, peraltro, riconosciuta all'Amministratore Delegato di Abbrevia SPA la facoltà di apportare al testo eventuali modifiche o integrazioni di carattere formale e la facoltà di introdurre nel documento le modificazioni rese necessarie da mutamenti che dovessero intervenire nelle disposizioni organizzative interne, sulle quali fornisce apposita informativa al Consiglio di Amministrazione.

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati previsti dal Decreto 231.

Compete, invece, all'OdV la concreta verifica circa la necessità od opportunità di procedere all'aggiornamento del Modello, facendosi promotore di tale esigenza nei confronti del Consiglio di Amministrazione. L'OdV, nell'ambito dei poteri adesso conferiti conformemente agli art. 6, comma 1, lett. b) e art. 7, comma 4, lett. a) del Decreto, ha la responsabilità di formulare proposte motivate in ordine all'aggiornamento e all'adeguamento del presente Modello all'Amministratore Delegato, il quale provvede a sottoporle all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

In merito, l'OdV si avvale, in particolare, del supporto della funzione Sviluppo Sostenibile, Risk e Compliance di Gruppo/Presidio 231 in ambito Corporate Affairs, che cura le attività funzionali all'aggiornamento del Modello Organizzativo, monitorando le evoluzioni normative ed il contesto aziendale.

In ogni caso, il Modello deve essere tempestivamente modificato ed integrato dal Consiglio di Amministrazione, anche su proposta e previa consultazione dell'OdV, quando siano intervenute:

- violazioni e delusioni delle prescrizioni in esso contenute che ne abbiano evidenziato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati;**
- significative modificazioni all'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività di impresa;**
- modifiche normative e devoluzioni giurisprudenziali.**

Le modifiche gli aggiornamenti e le integrazioni del Modello devono essere sempre comunicati all'OdV.



Abbrevia S.p.A. | Via Innsbruck, 23, 38121 TRENTO | P.I. 01978010229