



Società San Lidano Group S.r.l.

Modello Di Organizzazione Ex D.lgs. 231/2001

Parte Generale

Aggiornamento Settembre 2025

Aggiornamento Febbraio 2026

IL MODELLO ORGANIZZATIVO INTERNO EX DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

In data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto legislativo n. 231 (il Decreto), che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali a cui l'Italia ha già da tempo aderito, tra cui la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione del 26 maggio 1997, anch'essa firmata a Bruxelles, sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il D.lgs. 231/2001, recante la “ *Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica* ” ha introdotto, per la prima volta in Italia, la responsabilità personale degli enti collettivi per alcuni reati commessi nel loro interesse o vantaggio, da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Tale responsabilità si aggiunge a quella penale della persona fisica autore del reato e ancorché definita “ **amministrativa** ”, sostanzia per l'ente collettivo una vera responsabilità “ *para-penale* ”.

La nuova responsabilità introdotta dal D.lgs. 231/2001 e ss. mm. e ii. mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli Enti che abbiano avuto un interesse ovvero tratto un vantaggio dalla commissione del reato, nel presupposto che la commissione del reato è stata agevolata o permessa dal “*deficit organizzativo*” dell'Ente stesso.

* * * *

Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto (articoli 9 / 23) è così stabilito.

Sanzioni pecuniarie. La determinazione delle sanzioni pecuniarie irrogabili ai sensi del Decreto si fonda su un sistema di quote. Per ciascun illecito, infatti, il Decreto determina un numero minimo e massimo di quote, sul modello delle *cornici* edittali che tradizionalmente caratterizzano il sistema sanzionatorio. L'articolo 10 del Decreto prevede che il numero di quote non può mai essere inferiore a cento e che l'importo delle singole quote può oscillare tra un minimo di circa 258 euro a un massimo di circa 1549 euro. La determinazione del numero di quote da parte del Giudice è commisurata alla gravità del fatto, al grado di responsabilità dell'Ente, all'attività eventualmente svolta per riparare le conseguenze dell'illecito commesso e per prevenirne altri. L'importo delle singole quote è invece fissato in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente, al fine di garantire l'effettività della sanzione. Nell'ampliare il novero dei reati-presupposto a nuove fattispecie, il Legislatore non disattende il principio di legalità della sanzione, omettendo la determinazione in astratto del numero minimo e massimo di quote irrogabili per ciascun illecito.

Confisca del prezzo o del profitto del reato. Nei confronti dell'Ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede. Quando non è possibile eseguire la confisca sui beni costituenti direttamente prezzo o profitto del reato, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni, o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato. In via cautelare, può essere disposto il sequestro delle cose che, costituendo prezzo o profitto del reato o loro equivalente monetario, sono suscettibili di confisca. Come statuito dal Giudice di Legalità (*cfr. ex multis* Cass.,VI sez. pen. nr. 34505/2012), per

ordinare il sequestro preventivo il Giudice deve valutare la concreta fondatezza dell'accusa e ravvisare gravi indizi di responsabilità dell'Ente. Il principio di tassatività degli illeciti e delle sanzioni previsti dal Decreto impedisce il sequestro cautelare di somme costituenti il profitto di illeciti penali estranei al Catalogo dei reati-presupposto. Ciò vale anche quando la Pubblica Accusa qualifichi tali illeciti come delitti-scopo dell'associazione per delinquere, che invece costituisce reato-presupposto della responsabilità dell'ente ai sensi dell'articolo 24-ter del decreto 231 (così Cass. VI sez. pen. nr. 3635/2014). In tema di sequestro preventivo, occorre infine evidenziare l'inserimento del comma 1-bis nell'articolo 53 del Decreto, aggiunto in sede di conversione del D.L. n. 101/2013. La disposizione prevede che, in caso di sequestro finalizzato alla confisca per equivalente ex articolo 19, comma 2 del Decreto, il custode giudiziario consente agli organi societari di impiegare società, aziende, titoli, quote azionarie o somme liquide oggetto di sequestro per garantire la continuità e lo sviluppo aziendale. La gestione di tali beni, dunque, di regola rimane in capo agli organi sociali, mentre solo in caso di violazione della destinazione ai fini di sviluppo e continuità aziendale è prevista la devoluzione di poteri gestori in capo a un amministratore giudiziario. Quest'ultimo, di conseguenza, esercita un potere di sola vigilanza sull'attività degli organi societari, fungendo da raccordo tra l'Autorità giudiziaria e l'Impresa. Tale disciplina costituisce espressione del tentativo di bilanciare le esigenze penal-preventive sottese al Decreto con le garanzie di tutela dell'integrità patrimoniale degli operatori economici e della libertà di iniziativa economica costituzionalmente sancita.

Sanzioni interdittive. Nei casi previsti dalla legge, il Giudice penale può applicare sanzioni interdittive, particolarmente afflittive poiché colpiscono la stessa attività dell'Ente. E' necessaria l'espressa previsione normativa della possibilità di comminare una sanzione interdittiva a seguito della commissione del reato presupposto in concreto realizzato. Occorre, poi, che il reato abbia procurato all'Ente un profitto di rilevante entità, che il reato sia stato determinato o agevolato da gravi carenze organizzative oppure che vi sia stata reiterazione degli illeciti. Le sanzioni interdittive consistono: a) nell'interdizione dall'esercizio dell'attività; b) nella sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; c) nel divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; d) nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; e) nel divieto di pubblicizzare beni o servizi. Le sanzioni interdittive, tuttavia, non possono essere applicate dal Giudice in maniera generalizzata, ma tali misure devono essere riferite allo specifico settore di attività dell'Ente in cui è stato realizzato l'illecito e devono essere modulate in ossequio ai principi di adeguatezza, proporzionalità e sussidiarietà (cfr. Cass. VI Sez. Pen. nr. 20560/2010). Ciò dall'articolo 14, comma 1 del Decreto, che chiarisce che *"le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente"*; dall'articolo 15, comma 2, che introduce una simile previsione con riferimento alla sanzione, sostitutiva dell'interdizione, rappresentata dal commissariamento dell'Ente, nonché dall'articolo 69, comma 2, secondo cui la sentenza che applichi sanzioni interdittive *"deve sempre indicare l'attività o le strutture oggetto della sanzione"*, escludendo che possa indifferentemente coinvolgere ogni settore in cui l'Ente opera. Tali principi devono trovare applicazione a maggior ragione in fase cautelare e preventiva. Essa, infatti, è strettamente funzionale all'applicazione delle sanzioni interdittive e governata dai medesimi principi, tenuto conto in questa fase, i fatti contestati all'Ente ai fini della responsabilità da reato sono ancora in fase di accertamento. Le sanzioni interdittive non si applicano se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'Ente abbia riparato le conseguenze del reato, ai sensi dell'articolo 17 del Decreto, vale a dire che l'Ente abbia: i) risarcito integralmente il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si sia adoperato in tal senso; ii) adottato e attuato un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi; iii) messo a disposizione il profitto conseguito. Infine, la Legge 9 gennaio 2019 nr. 3, recante *"Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici"* (cd. legge Spazzacorrotti) ha introdotto una disciplina specifica per l'applicazione delle sanzioni interdittive ad alcuni reati contro la PA, ovvero concussione, corruzione propria semplice e aggravata dal rilevante profitto conseguito dall'Ente, corruzione in atti giudiziari, induzione indebita a dare o promettere utilità, dazione o promessa al Pubblico Ufficiale o all'Incaricato di Pubblico Servizio di denaro o altra utilità da parte del corruttore, istigazione alla corruzione. In particolare, la Legge ha disposto un inasprimento del trattamento sanzionatorio, distinguendo due diverse ipotesi edittali a seconda della qualifica del reo: le sanzioni interdittive potranno avere una durata compresa tra 4 e 7 anni se il reato è commesso da un soggetto apicale e tra 2 e 4 anni se l'autore sia un soggetto subordinato. La Legge ha invece disposto l'applicazione delle sanzioni interdittive nella misura

base di cui all'articolo 13, co. 2 del decreto 231 (3 mesi - 2 anni) qualora l'Ente, per gli stessi delitti citati e prima della sentenza di primo grado, si sia adoperato per evitare ulteriori.

Pubblicazione della sentenza di condanna. Il Giudice, con l'applicazione delle sanzioni interdittive, può anche disporre la pubblicazione della sentenza di condanna (misura idonea ad arrecare pregiudizio reputazionale dell'Ente). La pubblicazione della sentenza di condanna in uno o quotidiani, per estratto o per intero, può essere disposta dal Giudice, unitamente all'affissione nel Comune ove l'Ente abbia la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della Cancelleria del Giudice competente e a spese dell'Ente.

* * * *

La responsabilità amministrativa dell'Ente **si configura**:

" 1. L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;

b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

2. L'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. " (Articolo 5 Responsabilità dell'ente).

La responsabilità amministrativa-penale dell'Ente è esclusa, oltre che nel caso del comma 2 dell'articolo 5:

" 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 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.

2-bis. I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono:

a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente 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;

b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;

c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni 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-ter. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

2-quater. 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.

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).

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, Legge 12 novembre 2011, n. 183. (2) Comma inserito dall' art. 2, comma 1, Legge 30 novembre 2017, n. 179.

In tema di reati previsti dal D.lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni, il riferimento alla categoria di “Reati” è relativo a tutte le fattispecie di reati originariamente previsti (reati nei confronti della Pubblica Amministrazione), come alle fattispecie successivamente introdotte dal Legislatore nel Catalogo dei Reati presupposto della responsabilità amministrativa dell'Ente.

* * * *

La responsabilità amministrativa dell'Ente è configurata allorché, attraverso la commissione di un Reato Presupposto, realizzatosi per effetto di una carenza di adozione di misure organizzative in grado di mitigarne la commissione e/o grazie ad una omessa e/o insufficiente attività di vigilanza e controllo per prevenirne la realizzazione, l'Ente abbia conseguito un interesse o un vantaggio.

L'«**interesse**» esprime una valutazione teleologica del reato, apprezzabile "ex ante", cioè al momento della commissione del fatto e secondo un metro di giudizio soggettivo, mentre il «**vantaggio**» ha una connotazione oggettiva, come tale valutabile "ex post", sulla base degli effetti concretamente derivati dalla realizzazione dell'illecito

* * * *

La responsabilità amministrativa da reato si estende anche alle Società del Gruppo di Imprese, alla luce dell'ormai consolidato presupposto per il quale non esiste un interesse “del Gruppo”. La holding/controllante potrà essere ritenuta responsabile per il reato commesso nell'attività della

controllata qualora: *i)* sia stato commesso un reato presupposto nell'interesse o vantaggio immediato e diretto, oltre che della Controllata, anche della Controllante; *ii)* persone fisiche collegate in via funzionale alla Controllante abbiano partecipato alla commissione del reato presupposto recando un contributo causale provato in modo concreto e specifico.

* * * *

La responsabilità amministrativa dell'Ente **si aggiunge** a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

* * * *

Il presente documento costituisce norma interna di **SAN LIDANO GROUP**, vincolante per l'intera organizzazione e struttura aziendale.

* * * *

1. FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI AI FINI DEL D.LGS. 231/2001 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI - CATALOGO REATI

Il Decreto n. 231/2001 inizialmente prevedeva i soli reati contemplati nelle norme di cui agli artt. 24 e 25: per effetto di provvedimenti normativi successivi la casistica dei reati si è tuttavia notevolmente ampliata. Il c.d. Catalogo dei reati-presupposto alla data di aggiornamento del presente documento include le seguenti fattispecie.

1. Articolo 24 D.lgs. 231/2001 - 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 – Articolo modificato dalla Legge 161/2017, dal D.lgs. nr. 75/2020, dalla Legge nr. 137/2023 e dalla Legge nr. 90/2024:

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.) [articolo modificato dal D.lgs. n. 75/2020 e dalla Legge n. 90/2024]

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]

* * * *

La Legge 9 ottobre 2023, n. 137, di conversione con modifiche del D.L. 10 agosto nr. 105, recante “ *disposizioni urgenti in materia di processo penale di processo civile di contrasto agli incendi boschivi di recupero dalle tossicodipendenze di salute e di cultura nonché in materia di personale della magistratura e della pubblica amministrazione* ” attua l’estensione del Catalogo dei Reati Presupposto: il c.d. “ *Decreto Giustizia* ” è intervenuto sugli articoli 24 e 25-octies 1 del D.lgs. cit., aggiungendo tre nuove fattispecie di Reato Presupposto.

Nello specifico, l’articolo 24 D.lgs. 231/2001, rubricato “ *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* ”, è stato integrato dalla previsione di due nuovi “ *reati presupposto* ”: trattasi delle fattispecie di “ *Turbata libertà degli incanti* ” (articolo 353 C.p.) e “ *Turbata libertà del procedimento di scelta dei contraenti* ” (articolo 353 bis C.p.).

Attraverso queste fattispecie, si estende il perimetro di rischio nei rapporti con la P.A., poiché vengono coinvolte nel sistema anche le fasi prodromiche allo svolgimento delle Gare Pubbliche.

Anche il “ *trasferimento fraudolento di valori* ” di cui all’art. 512-bis c.p. si colloca, come le altre fattispecie di reati presupposto di cui all’articolo 24 D.lgs. 231/2001, nel solco di aree di rischio già compiutamente affrontate dai sistemi di prevenzione e controllo esistenti.

In relazione alla fattispecie di Reato presupposto, possono essere reputate coinvolti i seguenti Organi/aree e funzioni di **SAN LIDANO GROUP**, nello svolgimento delle proprie attività commerciali, finanziarie e di controllo sia nei confronti dell’Ente stesso, sia in favore della Clientela: a) Consiglio di Amministrazione; b) Area Amministrazione; c) Area Acquisti; d) Area Finanziaria.

Ai fini della commissione dei Reati contro la P.A. è necessaria l’instaurazione di rapporti di natura contrattuale e non contrattuale con Pubblici Uffici e/o incaricati di Pubblico Servizio, appartenenti alla Pubblica Amministrazione, agli Enti Pubblici e/o ai Soggetti ad essi assimilati, facenti parte dello Stato Italiano, come della Comunità Europea, come di Stati esteri.

* * * *

2. Articolo 24bis D.lgs. 231/2001 - Delitti informatici e trattamento illecito di dati – Articolo aggiunto dalla Legge nr. 48/2008, modificato dal D.lgs. nn. 7 e 8/2016 e dal L.L. nr. 105/2019, modificato dalla Legge nr. 90/2024:

Documenti informatici (art. 491-bis c.p.)

Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 90/2024]

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 e modificato dalla Legge n. 90/2024]

Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021 e dalla Legge n. 90/2024]

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 e dalla Legge n. 90/2024]

Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 90/2024]

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.) [articolo modificato dalla Legge n. 90/2024]

Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 90/2024]

Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 635-quater.1 c.p.) [articolo introdotto dalla Legge n. 90/2024]

Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblico interesse (art. 635-quinquies c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 90/2024]

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)

Estorsione (art. 629, comma 3, c.p.) [articolo aggiunto dalla Legge n. 90/2024]

* * * *

L'articolo 24 bis, introdotto dalla Legge 18 marzo 2008 nr. 48, inserisce vari reati informatici, prima assenti, fra i reati presupposti dal Decreto. Aggiornato dal Decreto legislativo 15 gennaio 2016, nr. 7 e 8 (disposizioni in materia di abrogazione di reati e introduzione di illeciti con sanzioni pecuniarie civili), l'articolo 24 bis è stato integrato dal D.lgs. nr.105/2019 (Disposizioni urgenti in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica e di disciplina dei poteri speciali nei settori di rilevanza strategica) che ha previsto la modifica del comma 3, che chiama l'Ente a rispondere anche in relazione ai delitti di cui all'articolo 1, comma 11, del Decreto legge nr. 105 del 21 settembre 2019. Significative le integrazioni di cui alla Legge 28 giugno 2024 nr. 90 (*"Disposizioni in materia di rafforzamento della cybersicurezza nazionale e di reati informatici"* c.d., *"Legge sulla Cybersicurezza"*), che ha come obiettivo quello di introdurre e armonizzare i temi legati al mondo della cybersecurity: dalla Governance agli obblighi di notifica degli incidenti, dai requisiti di cybersicurezza nei contratti pubblici alle preclusioni per l'assunzione di alcune tipologie di professionalità provenienti dal mondo della cybersecurity pubblica e della sicurezza nazionale, dalla normativa 231/2001 fino all'ampia novella sui reati informatici.

In relazione alla fattispecie di Reato presupposto, possono essere reputate coinvolti i seguenti Organi/aree e funzioni di **SAN LIDANO GROUP**, nello svolgimento delle proprie attività funzionali: a) Governance; b) Servizio IT; c) Area Amministrazione; d) Area Acquisti; e) Area Finanziaria.

* * * *

3. Articolo 24ter D.lgs. 231/2001 - Delitti di criminalità organizzata - Articolo aggiunto dalla Legge nr. 94/2009 e modificato dalla Legge nr. 69/2015:

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.).

La fattispecie di tale Reato presupposto si ritiene non applicabile a **SAN LIDANO GROUP**.

* * * *

4. Articolo 25 D.lgs. 231/2001 - Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione - Modificato dalla Legge nr. 190/2012, dalla Legge nr. 3/2019, dal D.lgs. nr. 75/2020, dalla Legge nr. 112/2024 e dalla Legge 114/2024.

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.) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. n. 3/2019 e dal D.L. n. 92/2024]

Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.) [modificato dalla L. 3/2019 e dalla Legge n. 114/2024]

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]

Indebita destinazione di denaro o cose mobili (art. 314-bis c.p.) [articolo introdotto dalla Legge n. 112/2024]

La Legge nr. 114 del 9 agosto 2024 (Modifiche al codice penale, al codice di procedura penale, al codice dell'ordinamento militare) ha abrogato l'articolo 323 c.p. (Abuso d'ufficio), ha sostituito l'articolo 346bis c.p. (Traffico di influenze illecite) ed ha modificato il testo degli articoli 322bis, 323ter (causa di non punibilità) c.p..

Il D.L. 4 luglio 2024 nr. 92 ha introdotto il comma primo all'articolo 314-bis c.p. (indebita destinazione di denaro o come mobili), rinominato " *peculato per distrazione* " ed ha modificato l'articolo 322-bis c.p..

In relazione alla fattispecie di Reato presupposto, possono essere reputate coinvolti i seguenti Organi/aree e funzioni di **SAN LIDANO GROUP**, nello svolgimento delle proprie attività funzionali: a) Governance; b) Area Amministrazione; c) Area Finance.

* * * *

5. Articolo 25bis D.lgs. 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. nr. 350/2001, convertito con modificazioni dalla Legge nr. 409/2001, modificato dalla Legge nr. 99/2009, modificato dal D.lgs. nr. 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.).

La fattispecie di tale Reato presupposto si ritiene non applicabile a **SAN LIDANO GROUP**.

* * * *

6. Articolo 25bis 1 D.lgs. 2312001 - Delitti contro l'industria e il commercio -
Articolo aggiunto dalla Legge nr. 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.)

Da ultimo, la Legge nr. 112 dell'8 agosto 2024 (Conversione in legge, con modificazioni, del Decreto Legge 4 luglio 2024 nr. 92, recante misure urgenti in materia penitenziaria, di giustizia civile e di personale del Ministero della giustizia) ha apportato modifiche alla rubrica e testo dell'articolo 322bis c.p., degli articoli 323bis c.p. e 314bis c.p..

In relazione alla fattispecie di Reato presupposto, possono essere reputate coinvolti i seguenti Organi/aree e funzioni di **SAN LIDANO GROUP**, nello svolgimento delle proprie attività funzionali: a) Area Amministrazione; b) Area Commerciale; c) Area Acquisti.

* * * *

7. Articolo 25ter D.lgs. 231/2001 - Reati Societari - Articolo aggiunto dal D.lgs. nr. 61/2002, modificato dalla Legge nr. 190/2012, dalla Legge nr. 69/2015, dal D.lgs. nr. 38/2017 e dal D.lgs. nr. 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]

In relazione alla fattispecie di Reato presupposto, possono essere reputate coinvolti i seguenti Organi/aree e funzioni di **SAN LIDANO GROUP**, nello svolgimento delle proprie attività funzionali: a) Governance; b) Area Amministrazione; c) Area Finanza.

* * * *

Il D.lgs. 19/2023 ha introdotto una nuova fattispecie di Reato Presupposto nel Catalogo ex D.lgs.231/2001; l'articolo 2 ne definisce l'ambito di applicazione, specificando che la nuova norma si applica:

a) alle operazioni transfrontaliere riguardanti una o più società di capitali italiane e una o più società di capitali di altro Stato membro che hanno la sede sociale o l'amministrazione centrale o il centro di attività principale stabilito nel territorio dell'Unione europea;

b) alle operazioni transfrontaliere riguardanti società diverse dalle società di capitali o società di capitali che non hanno nel territorio dell'Unione europea la sede sociale né l'amministrazione centrale né il centro di attività principale, se l'applicazione della disciplina di recepimento delle direttive (UE) 2017/1132 e (UE) 2019/2121 a tali operazioni è parimenti prevista dalla legge applicabile a ciascuna delle società di altro Stato membro partecipanti o risultanti dall'operazione;

c) alle operazioni transfrontaliere che non rientrano nei casi di cui alle lettere a) e b) e alle operazioni internazionali, nel rispetto dell'articolo 25, comma 3, della legge 31 maggio 1995, n. 218;

d) alle operazioni transfrontaliere a cui partecipano, o da cui risultano, enti non societari, in quanto compatibile, nel rispetto dell'articolo 25, comma 3, della legge n. 218 del 1995.

In particolare, nell'articolo 1 del Decreto si definisce:

- «*operazione transfrontaliera*» una trasformazione, fusione o scissione alla quale partecipano o dalla quale risultano una o più società regolate dalla legge italiana e almeno una società regolata dalla legge di uno Stato appartenente all'Unione europea (art. 1 lett. f);

- «*operazione internazionale*» una trasformazione, fusione o scissione alla quale partecipano o dalla quale risultano una o più società regolate dalla legge italiana e almeno

una società regolata dalla legge di uno Stato non appartenente all'Unione europea (art. 1 lett. g).

Sono escluse dall'applicazione delle disposizioni contenute dal D.lgs 19/2023 le Società per le quali non è consentita la partecipazione ad un'operazione transfrontaliera o internazionale, ai sensi di quanto prescritto dall'art. 7.

Il nuovo reato di “ *False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare* ” di cui all'articolo 54 del Decreto è posto a tutela del rispetto della disposizione di cui all'articolo 29, che prescrive le condizioni e le modalità che devono essere osservate per il rilascio del cd. “ *certificato preliminare* ” attraverso il quale l'Autorità preposta (per lo Stato italiano, il Notaio) verifica e attesta il rispetto dei requisiti di legalità per la realizzazione dell'operazione transfrontaliera.

L'articolo 29 - norma prevista nel Capo III del Decreto dedicato alle fusioni - è applicabile anche alle operazioni di trasformazione (disciplinate nel Capo II) e di scissione (disciplinate nel Capo IV), in forza del richiamo espresso a tale norma effettuato rispettivamente dall'articolo 7 (per le trasformazioni) e dall'articolo 42 (per le scissioni) del Decreto.

La previsione della sanzione penale sottolinea il ruolo attribuito al cd. “ *certificato preliminare* ”, il cui rilascio si inserisce nell'ambito di un articolato iter procedimentale che dovrà essere seguito dagli Enti nell'esecuzione di tali operazioni e che prevede il compimento di una serie di adempimenti e formalità tra i quali, a titolo esemplificativo: *i)* la redazione del progetto di operazione transfrontaliera da parte degli organi di amministrazione o direzione; *ii)* la predisposizione di una relazione illustrativa relativa agli aspetti giuridici ed economici corredata dalla redazione di un esperto indipendente; *iii)* il controllo di legalità dell'operazione; *iv)* l'approvazione dell'operazione da parte degli organi societari; *v)* la pubblicità del progetto e dell'ulteriore documentazione indicata.

In particolare, il “ *certificato preliminare* ” deve essere rilasciato ai sensi dell'art. 29 dal Notaio in qualità di Pubblico Ufficiale, in quanto soggetto cui è demandato (quale “ *Autorità competente* ” ai sensi dell'art. 5, in conformità alle disposizioni eurounitarie) lo svolgimento del controllo di legittimità *ex ante* delle operazioni transfrontaliere prima che queste producano effetto.

In conformità alle nuove disposizioni normative introdotte con l'entrata in vigore del D.lgs 19/2023, l'Ente (e, in forza del richiamo operato all'articolo 29, anche per le operazioni di trasformazione e la scissione) dovrà richiedere il rilascio del detto certificato al Notaio, il quale dovrà attestare il regolare adempimento degli atti e delle formalità preliminari previste per la realizzazione dell'operazione societaria.

Tale richiesta dovrà essere preventivamente supportata da parte dell'Ente richiedente da una serie di documenti, informazioni e dichiarazioni elencati nell'articolo 29 comma 2 del Decreto (nonché dall'articolo 30, qualora dalla fusione transfrontaliera risulti una società soggetta alla legge di altro Stato), che dovranno essere allegati alla domanda di rilascio e sulla base dei quali il Notaio dovrà svolgere la verifica.

Il rilascio del certificato preliminare dovrà avvenire da parte del Notaio “ *senza indugio e salve ragioni di eccezionale complessità, specificamente motivate, non oltre trenta giorni dal ricevimento della documentazione completa* ” e potrà essere negato qualora “ *ritenga non adempite le condizioni stabilite dalla legge o non osservate formalità necessarie per la realizzazione della fusione* ”, dovendo in questo caso “ *comunicare senza indugio agli amministratori della società richiedente i motivi ostativi al rilascio del certificato* ” in modo da consentire all'Ente di sanare le eventuali mancanze (cfr. articolo 29).

La fattispecie incriminatrice viene a sanzionare la condotta di chi, al fine di far apparire adempite le condizioni per il rilascio del certificato preliminare di cui all'articolo 29:

i) formi documenti in tutto o in parte falsi; ii) alteri documenti veri; iii) renda dichiarazioni false; iv) ometta informazioni rilevanti.

Il soggetto attivo della fattispecie è individuato in qualunque persona fisica che, interna o esterna all'Ente, e indipendentemente dalla funzione o ruolo rivestito, partecipi - anche a titolo di concorso, ai sensi dell'articolo 110 c.p. - all'attività preliminare di raccolta e/o predisposizione di quanto richiesto per il rilascio del menzionato "*certificato preliminare*".

La condotta tipica viene ad essere realizzata materialmente come condotta:

- di natura commissiva, in caso di formazione di documenti in tutto o in parte falsi, o di alterazione di documenti veri, o ancora in caso di rilascio di dichiarazioni false, o

- di natura omissiva, laddove non vengano fornite le "*informazioni rilevanti*".

(A titolo esemplificativo, la condotta illecita descritta dalla norma penale potrà essere integrata dall'indicazione di false informazioni/dichiarazioni contenute nel progetto dell'operazione transfrontaliera (cfr. artt. 8, 19 e 43), o nelle relazioni degli Amministratori e degli Esperti indipendenti (cfr. artt. 21-22), o nelle certificazioni attestanti l'assenza o l'avvenuto soddisfacimento dei debiti verso le Amministrazioni o Enti pubblici (cfr. art. 30); o, ancora, potrà essere commessa mediante il nascondimento delle ulteriori informazioni rilevanti concernenti le società controllanti, controllate o collegate ai sensi dell'art. 2359 c.c. (cfr. art. 29 co. 2 lett. i)).

Il rinvio integrale alle norme che disciplinano la fusione di cui Capo III operato rispettivamente dagli artt. 7 e 42 del Decreto, fa sì che il reato in esame potrà configurarsi anche in relazione ad operazioni di trasformazione e di scissione che siano state poste in essere nell'ambito degli adempimenti richiesti per il rilascio del certificato preliminare.

Pertanto, a seguito dell'entrata in vigore del D.lgs 19/2023 viene modificato l'articolo 25-ter comma 1 del D.lgs 231/2001, nel quale sono richiamati i "*Reati societari*".

In particolare, l'art. 55 del Decreto inserisce, dopo la lettera s-bis) dell'articolo 25 -ter D.lgs 231/2001, la lettera s-ter) che:

- introduce nel catalogo dei cd. reati - presupposto il nuovo delitto di cui all'articolo 54 D.lgs 19/2023;

- stabilisce - nel caso di condanna - l'applicazione all'ente della sanzione pecuniaria da centocinquanta a trecento quote.

L'Ente potrà dunque essere ritenuto responsabile in relazione al nuovo Reato presupposto di cui all'articolo 54 D.lgs 19/2023 qualora alla realizzazione della condotta criminosa abbia partecipato (anche solo a titolo di concorso ai sensi dell'articolo 110 c.p.) un soggetto "*apicale*" o "*sottoposto*" riferibile all'organizzazione e qualora la condotta sia stata posta in essere (anche) nell'interesse o a vantaggio dell'Ente (ad es. per realizzare un'operazione transfrontaliera proficua per l'Ente, pur in assenza dei requisiti prescritti dalla legge), sempre che all'Ente sia possibile contestare un difetto di organizzazione che abbia agevolato la commissione del reato. La sanzione pecuniaria applicabile all'Ente ritenuto responsabile in relazione al reato di cui all'articolo 54 D.lgs 19/2023 potrà essere nella specie ricompresa tra un minimo di euro 38.700 ad un massimo di euro 464.700.

La sanzione potrà essere aumentata di un terzo qualora l'Ente abbia conseguito un profitto di rilevante entità.

Non è invece prevista, come per gli altri "*Reati societari*" richiamati all'articolo 25 ter D.lgs 231/2001, l'applicazione delle misure interdittive di cui all'art. 9 del D.lgs 231/2001.

In relazione alla fattispecie di Reato presupposto, possono essere reputate coinvolti i seguenti Organi/aree e funzioni di **SAN LIDANO GROUP**, nello svolgimento delle proprie attività funzionali: a) Governance; b) Area Amministrazione; c) Area Finance.

* * * *

8. Articolo 25quater D.lgs. 231/2001 - Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali
- Articolo aggiunto dalla Legge nr. 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).

Tale fattispecie di Reato presupposto si ritiene non applicabile a **SAN LIDANO GROUP**.

* * * *

9. Articolo 25quater D.lgs. 231/2001 - Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili – Articolo aggiunto dalla Legge nr. 7/2006:

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

Tale fattispecie di Reato presupposto si ritiene non applicabile a **SAN LIDANO GROUP**.

* * * *

10. Articolo 25quies D.lgs. 231/2001 - Delitti contro la personalità individuale – Articolo aggiunto dalla Legge nr. 228/2003, modificato dalla Legge nr. 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]

Iniziativa turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quies 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]

Talune fattispecie di Reato presupposto si ritengono non applicabili.

Per altre fattispecie di Reato presupposto, possono essere reputate coinvolti i seguenti Organi/aree e funzioni di **SAN LIDANO GROUP**, nello svolgimento delle proprie attività funzionali: a) Governance; b) Area Personale.

* * * *

Legge 15 gennaio 2021, n. 4 (Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 nel corso della 108ª sessione della Conferenza generale della medesima Organizzazione).

Si ribadisce il diritto di un Mondo del lavoro libero alla violenza e dalle molestie, ivi comprese la violenza e le molestie di genere, poichè la violenza e le molestie nel Mondo del lavoro possono costituire un abuso o una violazione dei diritti umani, e si ribadisce che la violenza e le molestie rappresentano una minaccia alle pari opportunità che costituiscono il diritto ad un lavoro dignitoso.

La cultura del lavoro deve essere basata sul rispetto reciproco e sulla dignità dell'essere umano prima prevenzione della violenza e delle molestie, con strumenti di severa reazione nei confronti della violenza e delle molestie.

La violenza e le molestie nel mondo del lavoro hanno ripercussioni sulla salute psicologica, fisica e sessuale, sulla dignità e sull'ambiente familiare e sociale della persona; la violenza e le molestie influiscono anche sulla qualità dei servizi pubblici e privati e possono impedire che le persone, in particolare le donne, entrino, rimangano e progrediscano nel mercato del lavoro; la violenza e le molestie siano incompatibili con lo sviluppo di Imprese sostenibili ed hanno un impatto negativo sull'organizzazione del lavoro, sui rapporti nei luoghi di lavoro, sulla partecipazione dei lavoratori, sulla reputazione delle Imprese e sulla produttività; le molestie e la violenza di genere colpiscono donne e ragazze e un sistema inclusivo, integrato e in una prospettiva di genere, che intervenga sulle cause all'origine e sui fattori di rischio, ivi compresi stereotipi di genere, forme di discriminazione multiple e interconnesse e squilibri nei rapporti di potere dovuti al genere, si rivela essenziale per porre fine alla violenza e alle molestie nel Mondo del Lavoro.

L'espressione «*violenza e molestie*» nel Mondo del Lavoro indica un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, come anche solo la minaccia di porli in essere, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico.

L'espressione «*violenza e molestie di genere*» indica la violenza e le molestie nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano in modo persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali.

La Legge di ratifica della Convenzione, rafforza, nell'ambito della partecipazione nazionale agli Organismi Internazionali di tutela, la protezione dei Lavoratori, compresi i Lavoratori come definiti in base alle pratiche e al diritto nazionale, oltre a persone che lavorino indipendentemente dallo status contrattuale, le persone in formazione, inclusi i Tirocinanti e gli Apprendisti, i Lavoratori licenziati, i Volontari, le Persone alla ricerca di un impiego e i Candidati a un lavoro, con coinvolgimento di coloro che comunque esercitino l'autorità, i doveri e le responsabilità di un Datore di lavoro. Attraverso la ratifica nazionale, la Convenzione si applica a tutti i settori, sia privati che pubblici, nell'economia formale e informale, in aree urbane o rurali.

L'organizzazione del lavoro deve adottare un approccio inclusivo, integrato e incentrato sulla prospettiva di genere per la prevenzione e l'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro. Un tale approccio deve tenere in considerazione la violenza e le molestie che coinvolgono soggetti terzi, qualora rilevante, e includere: a) il divieto di violenza e molestie ai sensi di legge; b) l'individuazione o il rafforzamento dei meccanismi per l'applicazione e il monitoraggio; c) l'istituzione di misure sanzionatorie; d) la garanzia di meccanismi di ispezione, controllo e di indagine efficaci per i casi di violenza e di molestie, ivi compreso attraverso gli ispettorati del lavoro o altri organismi competenti.

* * * *

Legge 30 novembre 2017 n. 179 “ Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”.

La Legge nr. 179/2017 ha introdotto nel sistema ordinamentale nazionale il cosiddetto *Whistleblowing*, vale a dire la disciplina della segnalazione di attività e/o comportamenti illeciti nell'Amministrazione Pubblica o nelle Aziende private, da parte del dipendente che ne sia venuto a conoscenza per ragioni di lavoro.

La norma, con l'articolo 2 comma 1 (Tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti nel settore privato), con riguardo ai Modelli di Organizzazione e di gestione dell'Ente idonei a prevenire reati, aggiunge all'articolo 6 del Decreto legislativo 8 giugno 2001 nr. 231, dopo il comma secondo, tre nuovi commi:

“ 2 bis: I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono:

a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b) , di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente 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;

b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;

c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione;

d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni 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 ter: L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2 -bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

2 quater: 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 “.

D.lgs. 24/2023.

Il D.lgs. 24/2023 ha recepito la direttiva UE 2019/1937 sul Whistleblowing, con effetto a decorrere dal 15 luglio 2023; il Decreto prevede l'obbligo di istituire un canale di segnalazione interna per le imprese che:

- hanno impiegato nell'ultimo anno una media di 50 dipendenti;
- operano nei settori c.d. sensibili (servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio o del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente) anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di 50 dipendenti;
- adottano modelli di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001, anche se nell'ultimo anno non

hanno raggiunto la media di 50 dipendenti.

- L'obbligo di istituire un canale di segnalazione interna decorre:
- dal 15 luglio 2023 in via generale (società con almeno 250 dipendenti e che rientrino negli ambiti di cui alle lett. b e c di cui sopra);
- dal 17 dicembre 2023 per i soggetti privati che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, non inferiore a 50 e non superiore a 249.

Il D.lgs. 24/2023, prescrive per gli Enti i seguenti adempimenti:

attivazione di un canale di segnalazione interna che garantisca la riservatezza dell'identità del Segnalante, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione;

redigere una procedura per la gestione del canale di segnalazione;

nomina e formazione del soggetto interno incaricato della gestione del canale di segnalazione;

elaborazione e divulgazione di una procedura per tutti i potenziali Segnalanti sui presupposti e le modalità di attivazione del canale di segnalazione;

informazione e, a richiesta, consultazione delle RSA/RSU o delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prima di attivare il canale di segnalazione;

integrazione dei Codici disciplinari alla luce degli illeciti commessi dalla persona segnalata, dal segnalante in caso di segnalazioni false e da chiunque violi gli obblighi di riservatezza.

In ordine alla protezione del Segnalante si rileva:

- la protezione si applica solo alle segnalazioni di illeciti relativi al diritto dell'UE, come frode fiscale, riciclaggio di denaro o reati in materia di appalti pubblici, sicurezza dei prodotti e stradale, protezione dell'ambiente, salute pubblica e tutela dei consumatori e dei dati;
- il Segnalante può scegliere se riportare un sospetto all'interno dell'Ente o direttamente all'Autorità di Vigilanza competente. In caso di mancato riscontro alla segnalazione, o se il Segnalante ha motivo di ritenere che sia nell'interesse pubblico, può rivolgersi direttamente ai media. I segnalanti sono protetti in entrambi i casi.

* * * *

11. Articolo 25sexies D.lgs. 231/2001 - Reati di abuso di mercato - Articolo aggiunto dalla Legge nr. 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].

In relazione alla fattispecie di Reato presupposto, possono essere reputate coinvolti i seguenti Organi/aree e funzioni di **SAN LIDANO GROUP**, nello svolgimento delle proprie attività funzionali: a) Governance; b) Area Amministrazione; c) Servizio IT.

* * * *

12. Altre fattispecie in materia di abusi di mercato - Articolo 187quinquies TUF - Articolo modificato dal D.lgs. nr. 107/2018:

Divieto di manipolazione del mercato (art. 15 Reg. UE n. 596/2014)

Divieto di abuso di informazioni privilegiate e di comunicazione illecita di informazioni privilegiate (art. 14 Reg. UE n. 596/2014).

In relazione alla fattispecie di Reato presupposto, possono essere reputate coinvolti i seguenti Organi/aree e funzioni di **SAN LIDANO GROUP**, nello svolgimento delle proprie attività funzionali: a) Governance; b) Area Amministrazione; c) Servizio IT.

* * * *

13. Articolo 25septies D.lgs. 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 Legge nr. 123/2007, modificato dalla Legge nr. 3/2018:

Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.)

Omicidio colposo (art. 589 c.p.).

In relazione alla fattispecie di Reato presupposto, possono essere reputate coinvolti i seguenti Organi/aree e funzioni di **SAN LIDANO GROUP**, nello svolgimento delle proprie attività funzionali: a) Area Personale; b) Area Logistica/Manutenzione; c) RSPP.

* * * *

Il D.lgs 9 aprile 2008, n. 81 ha disposto la modifica dell'articolo 25-septies precedentemente introdotto dalla Legge 3 agosto 2007 nr. 123 che aveva esteso l'ambito applicativo della responsabilità amministrativa dell'Ente ai reati di "omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime che si verificano a causa della violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative alla tutela dell'igiene e della salute del lavoro" di cui agli artt. 589 e 590, terzo comma, del codice penale. In conseguenza tali condotte, che in termini generali, possono desumersi da quanto previsto dall'articolo 2087 c.c. in base al quale « l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro », sono configurabili come delitti, posti in essere da soggetti funzionalmente legati alla **SAN LIDANO GROUP**, nel suo interesse o vantaggio, quest'ultima è soggetta ad una sanzione pecuniaria in misura non inferiore a mille quote e, nel caso di condanna per uno dei delitti sopra menzionati, alle sanzioni interdittive per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.

Tale integrazione rende necessaria la creazione di un sistema special-preventivo, quale sezione del Modello 231/2001, espressamente rivolto (articolo 30, TUSL D.lgs. n. 81/2008) alla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro prevedendo azioni mirate volte a garantire:

- l'effettuazione di una mappatura del rischio approfondita e orientata alla prevenzione;
- l'attenta verifica ed eventuale integrazione delle procedure interne di prevenzione ai sensi dei principi ex D.lgs. nr. 231/2001 in coerenza con la specificità dei rischi di violazione delle norme richiamate dall'articolo 25-septies del D.lgs. 231/2001;
- la valutazione ed individuazione dei raccordi tra i vari soggetti coinvolti nel sistema di controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni e delle normative speciali in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, con particolare riferimento alla previsione di un sistema integrato di controllo riguardante il responsabile dei servizi di prevenzione e protezione, qualificabile come controllo tecnico-operativo, e l'Organismo di

Vigilanza incaricato del controllo sulla efficienza ed efficacia delle procedure rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni.

* * * *

La Legge 215/2021 valorizza il ruolo centrale della figura del Preposto, definendone i compiti:

- sovrintendere e vigilare sull'osservanza da parte dei singoli Lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione;
- nel caso venisse accertata una non conformità comportamentale in ordine alle disposizioni e istruzioni impartite dal Datore di lavoro ai fini della protezione collettiva e individuale, intervenire per modificare il comportamento non conforme fornendo le necessarie indicazioni di sicurezza;
- In caso di mancata attuazione delle disposizioni impartite o di persistenza della inosservanza, interrompere l'attività del Lavoratore e informare i superiori diretti;
- In caso di rilevazione di deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e di ogni condizione di pericolo rilevata durante la vigilanza, se necessario, interrompere temporaneamente l'attività e, comunque, segnalare tempestivamente al Datore di lavoro e al Responsabile le non conformità rilevate.

Alla luce dei compiti attribuiti al Preposto, questi deve essere considerato una figura apicale ai sensi dell'art. 5, comma 1 lett. a, D.lgs. 231/2001, poiché chiamato a sovrintendere l'intero ambito della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro.

Trattandosi, quindi, di soggetto apicale, può essere configurata la responsabilità amministrativa di **SAN LIDANO GROUP**: è la novità sostanziale della Legge 215/2021 nell'ambito del sistema ex D.lgs. 231/2001.

* * * *

A seguito dell'emergenza correlata alla diffusione del COVID - 19 (Corona Virus), malattia infettiva da un nuovo virus che ha raggiunto una diffusione mondiale, si sono configurati nuovi profili nell'ambito della Responsabilità delle Persone Giuridiche, ai sensi del D.lgs. 231/01 con particolare riferimento alle tematiche della Salute e Sicurezza dei Lavoratori - art. 25 septies D.lgs. 231/01 "*Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro*" -.

Ai sensi dell'articolo 42 del D.L. nr. 18/2020, l'infezione da Covid-19 contratta "*in occasione di lavoro*" costituisce infortunio ai sensi del D.lgs. 81/2008. Il rischio di contagio, pertanto, è evento che comporta un nuovo profilo di rischio biologico ad alta intensità e che impone una valutazione specifica ai sensi del D.lgs. 81/2008 e l'adozione di adeguate misure, al fine della prevenzione (anche) degli illeciti di cui all'articolo 25 septies D.lgs. 231/2001.

L'Ente secondo quanto previsto dall'articolo 30 del D.lgs. 81/2008 ha l'onere di dimostrare la definizione di un modello organizzativo che includa:

- un'adeguata valutazione dei rischi connessi al "*contagio*" e le conseguenti misure di prevenzione e protezione conseguenti per i lavoratori, con particolare riferimento al rischio biologico - articolo 271 D.lgs. 81/2008;
- appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche e organizzative possano causare rischi per la salute dei dipendenti, verificando periodicamente la perdurante assenza di rischio (incluse le modalità lavorative in ottemperanza alle disposizioni ministeriali per prevenire il contagio);
- le adeguate misure di sorveglianza sanitaria - articolo 41 D.lgs. 81/2008;
- informazione e formazione dei lavoratori - articolo 36 D.lgs. 81/2008;

- la vigilanza e il rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori.

La responsabilità dell'Ente si configura quando il comportamento ne abbia procurato un vantaggio o comunque un minor costo. Nel contesto legato all'emergenza Coronavirus, il vantaggio potrebbe derivare da un risparmio sui dispositivi di protezione, il fabbisogno di determinate categorie di beni, necessariamente aventi specifiche caratteristiche, può comportare il perpetrarsi delle fattispecie di reato in materia di industria e commercio (articolo 25 bis1 D.lgs. 231/2001); dalla decisione di mantenere comunque aperta la propria attività senza adottare le misure di protezione adeguate per i propri dipendenti a seguito di un'adeguata valutazione del rischio.

* * * *

14. Articolo 25octies D.lgs. 231/2001 - Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio - Articolo aggiunto dal D.lgs. 231/2007, modificato dalla Legge nr. 186/2014 e dal D.lgs. nr. 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].

In relazione alla fattispecie di Reato presupposto, possono essere reputate coinvolti i seguenti Organi/aree e funzioni di **SAN LIDANO GROUP**, nello svolgimento delle proprie attività funzionali: a) Governance; b) Area Amministrazione; c) Area Finance.

* * * *

15. Articolo 25octies D.lgs. 231/2001 - Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori - Articolo aggiunto dal D.lgs. 184/2021 e modificato dalla Legge nr. 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 e modificato dal D.L. 19/2024].

In relazione alla fattispecie di Reato presupposto, possono essere reputate coinvolti i seguenti Organi/aree e funzioni di **SAN LIDANO GROUP**, nello svolgimento delle proprie attività funzionali: a) Governance; b) Area Amministrazione; c) Servizio IT; d) Area Finance

* * * *

16. Articolo 25octies 1 comma 2- Altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti - Articolo aggiunto dal D.lgs. 184/2021:

Altre fattispecie

In relazione alla fattispecie di Reato presupposto, possono essere reputate coinvolti i seguenti Organi/aree e funzioni di **SAN LIDANO GROUP**, nello svolgimento delle proprie attività funzionali: a) Governance; b) Area Amministrazione; c) Servizio IT; d) Area Finance.

* * * *

17. Articolo 25octies 2 - Delitti contro la politica estera e la sicurezza comune dell'Unione Europea.

Con il Decreto Legislativo n. 211/2025, recentemente pubblicato in GU, il legislatore italiano ha data attuazione alla direttiva (UE) 2024/1226, introducendo un sistema sanzionatorio organico per la violazione delle misure restrittive dell'Unione europea, comunemente note come sanzioni UE.

L'intervento normativo ha una portata particolarmente rilevante perché incide sia sul Codice penale, con l'inserimento di un nuovo Capo I-bis dedicato ai "Delitti contro la politica estera e la sicurezza comune dell'Unione europea", sia sul D.lgs. 231/2001, ampliando il catalogo dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli Enti.

Le nuove fattispecie incriminatrici puniscono condotte come:

- la messa a disposizione di fondi o risorse economiche a favore di soggetti designati,
- l'omesso congelamento di beni,
- la conclusione di operazioni commerciali, finanziarie o economiche con Stati terzi o entità sanzionate.
- la violazione degli obblighi informativi verso le autorità competenti e
- l'inosservanza delle condizioni previste dalle autorizzazioni eventualmente rilasciate.

Nella concreta sostanza giuridica, trattasi di una tutela rafforzata degli interessi strategici dell'Unione, con una responsabilizzazione diretta anche delle Imprese.

Le violazioni delle sanzioni economiche imposte dall'UE non sono più presidiate in via prevalente da sanzioni amministrative (con sanzioni penali relative per lo più al settore dei divieti merceologici), ma vengono ricondotte nell'alveo dei delitti contro la politica estera e la sicurezza comune dell'Unione europea, con conseguenze rilevanti in termini di rischio penale individuale e di compliance aziendale.

Il decreto inserisce nel Libro II, Titolo I del Codice Penale il nuovo Capo I-bis, dedicato ai "*delitti contro la politica estera e la sicurezza comune dell'Unione europea*".

1.1 Violazione delle misure restrittive UE (art. 275-bis c.p.)

È punito con la reclusione da due a sei anni e con la multa da 25.000 a 250.000 euro chiunque, in violazione di un divieto, un obbligo o una restrizione imposti dalle misure restrittive UE (o da disposizioni nazionali che attuano tali misure restrittive):

- metta (direttamente o indirettamente) fondi o risorse economiche a disposizione di soggetti interessati da quelle misure;
- ometta il congelamento di fondi o risorse economiche appartenenti a soggetti interessati dalle misure;

- concluda operazioni economiche, commerciali o finanziarie vietate con uno stato terzo, suoi organismi o con entità da questi direttamente possedute o controllate;
- esporti, importi, commerci, vendita, acquisto, faccia transitare, trasferisca o trasporti beni o preli servizi di assistenza tecnica, intermediazione o altri servizi relativi agli stessi beni;
- preli servizi di qualsiasi natura o svolga operazioni finanziarie;
- eluda le misure mediante interposizioni, dichiarazioni false o schermature del titolare effettivo.

Per operazioni di valore inferiore a 10.000 euro è prevista, in linea generale, una sanzione amministrativa (da euro 15.000 a 90.000), salvo eccezioni di particolare gravità concernenti la natura dei beni (ad esempio prodotti militari o dual use).

1.2 Obblighi informativi e autorizzativi (artt. 275-ter e 275-quater c.p.)

Il legislatore nazionale introduce autonome fattispecie per:

- l'omessa comunicazione di fondi o risorse economiche riconducibili a soggetti designati (reclusione da sei mesi a due anni e multa da euro 15.000 a euro 50.000);
- la realizzazione di operazioni in violazione delle condizioni contenute in autorizzazioni rilasciate dalle autorità competenti (reclusione da due a cinque anni e multa da euro 25.000 a euro 150.000).

Anche in questi casi è previsto un doppio binario penale/amministrativo in funzione del valore economico delle operazioni.

1.3 Colpa grave, aggravanti e confisca

Particolarmente rilevante è la previsione della punibilità a titolo di colpa grave per operazioni aventi ad oggetto materiali d'armamento o prodotti a duplice uso (Articolo 275-quinquies). Il decreto disciplina inoltre:

- un articolato sistema di circostanze aggravanti (tra cui l'esercizio di attività professionale o bancaria), contenute nell'art. 275-sexies;
- l'applicazione dell'istituto della confisca obbligatoria, anche per equivalente;
- la possibilità di pubblicazione della sentenza di condanna nel caso in cui sia irrogata una pena detentiva non inferiore a tre anni di reclusione.

2.1. E' inserito nel Catalogo dei Reati Presupposto, nell'ambito del riconoscimento della responsabilità amministrativa da reato degli enti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 il nuovo articolo 25octies 2, il quale prevede:

- sanzioni pecuniarie calcolate in percentuale sul fatturato globale (fino al 5%), allontanandosi dunque dal sistema basato sulle "quote";
- in alternativa, sanzioni fino a 40 milioni di euro quando il fatturato non è determinabile;
- sanzioni interdittive fino a sei anni nei casi più gravi o in caso di reiterazione della condotta.

La scelta di ancorare le sanzioni al fatturato globale - modalità già presente nell'ambito del diritto europeo della concorrenza - avvicina il sistema "231" nazionale ai modelli sanzionatori europei, con l'obiettivo di rafforzare l'effetto deterrente del corpo normativo.

2.2. Coordinamento con whistleblowing e obblighi informativi

Il Decreto estende espressamente l'ambito di applicazione della normativa whistleblowing anche alle violazioni delle misure restrittive UE. Parallelamente, viene previsto un esonero per i

professionisti legali dagli obblighi informativi, a tutela del segreto professionale e del diritto di difesa.

2.3. Alla luce del nuovo quadro normativo, le imprese – in particolare quelle attive nei settori:

- commercio internazionale,
- finanza e assicurazioni,
- energia, difesa e *dual use*,
- appalti pubblici con dimensione transfrontaliera,

sono chiamate a rafforzare in modo significativo i presidi di compliance.

La fattispecie di Reato Presupposto si ritiene non applicabile a **SAN LIDANO GROUP**.

* * * *

18. Articolo 25novies D.lgs. 231/2001 - Delitti in materia di violazione del diritto d'autore – Articolo aggiunto dalla Legge nr. 99/2009, modificato dalla Legge nr. 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).

Tale fattispecie di Reato presupposto si ritiene non applicabile a **SAN LIDANO GROUP**.

* * * *

19. Articolo 25decies D.lgs. 231/2001 - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria - Articolo aggiunto dalla Legge nr. 116/2009:

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

In relazione alla fattispecie di Reato presupposto, possono essere reputate coinvolti i seguenti Organi/aree e funzioni di **SAN LIDANO GROUP**, nello svolgimento delle proprie attività funzionali: a) Governance.

* * * *

20. Articolo 25undecies D.lgs. 231/2001 - Reati Ambientali - Articolo aggiunto dal D.lgs. nr. 121/2011, modificato dalla Legge nr. 68/2025, modificato dal D.lgs. nr. 21/2018 e modificato dalla Legge nr. 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).

Da ultimo, si segnala l'emanazione del Decreto Legge 8 agosto 2025 nr. 116 – Riorganizzazione della repressione degli illeciti in materia di rifiuti.

Il testo interviene su Codice Penale, Codice di Procedura Penale, Testo Unico Ambientale (d.lgs. n. 152/2006), Codice della Strada e normative speciali, con l'obiettivo di:

- reprimere con più severità l'abbandono dei rifiuti e la gestione illecita;
- contrastare discariche abusive e combustione illecita;
- potenziare i controlli con strumenti tecnologici e misure antimafia;
- finanziare la bonifica della Terra dei Fuochi;

Per quanto di interesse nell'ambito del Sistema ex D.lgs. 231/2001, si devono segnalare l'articolo 1 lettera h):

Art. 1

Modifiche al decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152

h) dopo l'articolo 259 sono inseriti i seguenti:

«Art. 259-bis (Aggravante dell'attività di impresa). - 1. Le pene rispettivamente previste dagli articoli 256, 256-bis e 259 sono aumentate di un terzo se i fatti sono commessi nell'ambito dell'attività di un'impresa o comunque di un'attività organizzata.

Il titolare dell'impresa o il responsabile dell'attività comunque organizzata è responsabile anche sotto l'autonomo profilo dell'omessa vigilanza sull'operato degli autori materiali del delitto comunque riconducibili all'impresa o all'attività stessa. Ai predetti titolari d'impresa o responsabili dell'attività si applicano altresì le sanzioni previste dall'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

e l'articolo 6 del D.L. che interviene, espressamente, sull'aggiornamento dell'articolo 25undecies D.lgs. 231/2001:

Art. 6

Modifiche all'articolo 25-undecies del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231

1. All'articolo 25-undecies del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1:

1) alla lettera a), la parola: «duecentocinquanta» è sostituita dalla seguente: «quattrocento»;

2) alla lettera b), le parole: «da quattrocento a ottocento quote» sono sostituite dalle seguenti: «da seicento a novecento quote»;

3) alla lettera d), le parole: «da trecento» sono sostituite dalle seguenti: «da quattrocentocinquanta»;

4) la lettera e) è sostituita dalla seguente:

«e) per la violazione dell'articolo 452-sexies, la sanzione pecuniaria da cinquecento a novecento quote per il caso previsto dal primo comma e da seicento a milleduecento quote per i casi previsti dal secondo comma;»;

5) dopo la lettera e) sono inserite le seguenti:

«e-bis) per la violazione dell'articolo 452-septies, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote;

e-ter) per la violazione dell'articolo 452-terdecies, la sanzione pecuniaria da quattrocento a ottocento quote;

e-quater) per la violazione dell'articolo 452-quaterdecies, la sanzione pecuniaria da quattrocento a seicento quote, nel caso previsto dal primo comma, da quattrocentocinquanta a settecentocinquanta quote nel caso previsto dal secondo comma e da cinquecento a mille quote nel caso previsto dal terzo comma;»;

b) al comma 1-bis, le parole: «al comma 1, lettere a) e b)» sono sostituite dalle seguenti: «al comma 1, lettere a), b), d), e) ed e-quater)» e le parole: «, per un periodo non superiore a un anno per il delitto di cui alla citata lettera a)» sono soppresse;

c) al comma 2:

1) dopo la lettera a) sono inserite le seguenti:

«a-bis) per il reato di cui all'articolo 255-bis, la sanzione pecuniaria da trecentocinquanta a quattrocentocinquanta quote;

a-ter) per il reato di cui all'articolo 255-ter:

1) per la violazione del comma 1, la sanzione pecuniaria da quattrocento a cinquecentocinquanta quote;

2) per la violazione del comma 2, la sanzione pecuniaria da cinquecento a seicentocinquanta quote;»;

2) la lettera b) è sostituita dalla seguente:

«b) per i reati di cui all'articolo 256:

1) per la violazione del comma 1, primo periodo, la sanzione pecuniaria da trecento a quattrocentocinquanta quote;

2) per la violazione dei commi 1, secondo periodo, e, primo periodo, la sanzione pecuniaria da quattrocento a seicento quote;

3) per la violazione del comma 3, secondo periodo, la sanzione pecuniaria da quattrocentocinquanta a settecentocinquanta quote;

3-bis) per la violazione dei commi 1-bis, primo periodo, e 3-bis, primo periodo, la sanzione pecuniaria da cinquecento a mille quote;

3-ter) per la violazione dei commi 1-bis, secondo periodo, e 3-bis, secondo periodo, la sanzione pecuniaria da seicento a milleduecento quote;

3-quater) per la violazione dei commi 5 e 6, primo periodo, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;»;

3) dopo la lettera b), è inserita la seguente:

«b-bis) per il reato di cui all'articolo 256-bis:

1) per la violazione del comma 1, primo periodo, la sanzione pecuniaria da duecento a quattrocentocinquanta quote;

2) per la violazione del comma 1, secondo periodo, la sanzione pecuniaria da trecento a seicento quote;

3) per la violazione del comma 3-bis, primo periodo, la sanzione pecuniaria da quattrocento a ottocento quote;

4) per la violazione del comma 3-bis, secondo periodo, la sanzione pecuniaria da cinquecento a mille quote;»;

4) alla lettera e), le parole: «da centocinquanta a duecentocinquanta quote» sono sostituite dalle seguenti: «da trecento a quattrocentocinquanta quote»;

5) la lettera f) è abrogata;

d) dopo il comma 2, è inserito il seguente:

«2-bis. Quando ricorre l'ipotesi di cui all'articolo 259-ter del decreto legislativo 2 aprile 2006, n. 152, le sanzioni previste dal comma 2, lettere a-bis), a-ter), b), ed e) sono diminuite da un terzo a due terzi.»;

e) il comma 7 è sostituito dal seguente:

«7. Nei casi di condanna per i reati indicati al comma 2, lettere a), numero 2), e al comma 5, lettere b) e c), si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non superiore a sei mesi. Nei casi di condanna per i reati indicati dal comma 2, lettere b), b-bis) ed e), si applicano e sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non superiore a un anno. Se l'ente o una sua unità organizzativa vengono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati di cui agli articoli 452-bis, 452-quater, 452-sexies e 452-quaterdecies del codice penale, agli articoli 256, 256-bis e 259 del decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152, e all'articolo 8 del decreto legislativo 6 novembre 2007, n. 202, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell'articolo 16, comma 3.».

In relazione alla fattispecie di Reato presupposto, possono essere reputate coinvolti i seguenti Organi/aree e funzioni di **SAN LIDANO GROUP**, nello svolgimento delle proprie attività funzionali: a) Governance; b) Area Amministrazione; c) Area Logistica.

* * * *

21. Articolo 25duodecies D.lgs. 231/2001 - Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare - Articolo aggiunto dal D.lgs. nr. 109/2012, modificato dalla Legge nr. 161/2017 e dal D.L. nr. 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)

In relazione alla fattispecie di Reato presupposto, possono essere reputate coinvolti i seguenti Organi/aree e funzioni di **SAN LIDANO GROUP**, nello svolgimento delle proprie attività funzionali: a) Area Personale.

* * * *

22. Articolo 25terdecies D.lgs. 231/2001 - Razzismo e xenofobia - Articolo aggiunto dalla Legge nr. 167/2017, modificato dal D.lgs. nr. 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]

In relazione alla fattispecie di Reato presupposto, possono essere reputate coinvolti i seguenti Organi/aree e funzioni di **SAN LIDANO GROUP**, nello svolgimento delle proprie attività funzionali: a) Area personale.

* * * *

23. Articolo 25quaterdecies D.lgs. 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 Legge nr. 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)

La fattispecie di tale Reato Presupposto non è applicabile a **SAN LIDANO GROUP**.

* * * *

24. Articolo 25quinquiesdecies D.lgs. 231/2001 - Reati Tributari - Articolo aggiunto dalla Legge nr. 157/2019 e dal D.lgs. nr. 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)

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]

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)

Omesso versamento di ritenute certificate (articolo 10-bis D.lgs. 74/2000)

Omesso versamento di IVA (articolo 10-ter D.lgs. 74/2000)

Indebita compensazione (art. 10-quater D.lgs. n. 74/2000) [articolo introdotto dal D.lgs. n. 75/2020 e modificato dal D.lgs. n. 87/2024]

Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.lgs. n. 74/2000).

In relazione alla fattispecie di Reato presupposto, possono essere repute coinvolti i seguenti Organi/aree e funzioni di **SAN LIDANO GROUP**, nello svolgimento delle proprie attività funzionali: a) Governance; b) Area Amministrazione; c) Area Finance.

* * * *

25. Articolo 25sexiesdecies D.lgs. 231/2001 - Contrabbando - Articolo aggiunto dal D.lgs. nr. 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).

Talune fattispecie di tali Reati presupposto sono solo astrattamente applicabili.

In relazione alla fattispecie di Reato presupposto, possono essere reputate coinvolti i seguenti Organi/aree e funzioni di **SAN LIDANO GROUP**, nello svolgimento delle proprie attività funzionali: a) Governance; b) Area Amministrazione; c) Area Acquisti

* * * *

26. Articolo 25septiesdecies D.lgs. 231/2001 - Delitti contro il patrimonio culturale - Articolo aggiunto dalla Legge nr. 22/2002 e modificato dalla Legge nr. 6/2024:

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.)

La fattispecie di tale Reato presupposto non è applicabile a **SAN LIDANO GROUP**.

* * * *

27. Articolo 25duodevicies D.lgs. 231/2001 - Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici - Articolo aggiunto dalla Legge nr. 22/2022:

Riciclaggio di beni culturali (art. 518-sexies c.p.)

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

La fattispecie di tale Reato presupposto non è applicabile a **SAN LIDANO GROUP**.

* * * *

28. Legge nr. 9/2013, articolo 12 - Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli Enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva i seguenti reati:

Commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate (art. 442 c.p.)

Adulterazione e contraffazione di sostanze alimentari (art. 440 c.p.)

Commercio di sostanze alimentari nocive (art. 444 c.p.)

Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.)

Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)

Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)

Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)

Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)

Contraffazione di indicazioni geografiche denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.).

La fattispecie di Reato presupposto non è applicabile a **SAN LIDANO GROUP**.

* * * *

29. Reati Transnazionali - Legge nr. 146/2006 - 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.).

La fattispecie di tale Reato presupposto non è applicabile a **SAN LIDANO GROUP**.

* * * *

30. Articolo 26 - Delitti tentati

L'articolo 56 del Codice Penale prevede la fattispecie del tentativo di reato: *“ Chi compie atti idonei diretti in modo non equivoco a commettere un delitto, risponde di delitto tentato se l'azione non si compie o l'evento non si verifica.”* Atti idonei diretti in modo non equivoco a commettere un delitto sono quelli che esteriorizzano un'intenzione criminosa, senza però che il crimine sia stato commesso; o perché manca l'evento, nonostante la condotta sia stata realizzata, oppure perché la condotta è stata realizzata solo in parte.

L'articolo 26 D.lgs. 231/2001, stabilisce la Responsabilità Amministrativa dell'Ente anche per la fattispecie del tentativo di Reato Presupposto, ancorché non sia venuta a consumazione l'illecito amministrativo

* * * *

2. IL MODELLO ORGANIZZATIVO

Gli articoli 6 e 7 del D.lgs. 231/2001 prevedono la facoltà per l'Ente collettivo di elaborare ed adottare un proprio ed adeguato Modello Organizzativo, di gestione e controllo, con funzione di sistema prevenzionale, attraverso la previsione di regole, procedure, processi delle Aree e delle funzioni dell'Ente, per evitare la commissione dei reati presupposto, sia compiuti dagli apicali, che dai sottoposti, mediante la cui concreta attuazione possa determinarsi la applicazione del beneficio di esimente da responsabilità amministrativa all'Ente, nel caso in cui una fattispecie di reato presupposto sia stata realizzata con *“ interesse o vantaggio ”* del medesimo.

Il Sistema prevede, altresì, l'istituzione di un **Organismo di Vigilanza** con funzione e compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei Modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.

I Modelli di Organizzazione dovranno rispondere alle seguenti caratteristiche e funzioni:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati previsti dal D.lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni;
- prevedere protocolli (ad es. procedure) diretti a regolare la formazione e l'attuazione delle azioni come delle decisioni dell'Ente, in relazione ai Reati da prevenire;
- regolare le modalità di gestione delle risorse finanziarie ordinarie all'esercizio dell'attività dell'Ente come di quelle idonee ad impedire la commissione di tali Reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Ai sensi di quanto previsto dall' articolo 6 D.lgs. 231/2001, ove il reato sia stato commesso da “ **apicali** ”, Soggetti che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'Ente non risponde della incolpazione se prova (inversione onere probatorio) che:

- l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, Modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento sia stato affidato a un Organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i Modelli organizzativi;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di controllo del Modello.

Nel caso invece in cui il reato sia stato commesso da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti sopra indicati, l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza (articolo 7).

Tale inosservanza è esclusa se l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato, ed efficacemente attuato, un Modello organizzativo, di gestione e controllo, idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, incumbendo la prova contraria alla Pubblica Accusa.

La congruenza e la efficacia della funzione del Modello è caratterizzata dalla conformità ed adeguatezza della sua strutturazione alla concreta e particolare organizzazione dell'Ente in relazione ai poteri decisionali e di rappresentanza, alle Aree operative, alle figure di riferimento, alle responsabilità di queste, ai processi operativi.

* * * *

3. LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

Ai sensi dell'articolo 6 comma 3, gli Enti collettivi possono elaborare il proprio Modello uniformandosi alle istruzioni e raccomandazioni risultanti da Codici comportamentali redatti da Associazioni di categoria dotate di rappresentatività, validati dal Ministero di Giustizia.

Confindustria ha aggiornato le Linee Guida ai fini del Modello di Organizzazione ex D.lgs. 231/2001 il 16 febbraio 2022, muovendo dalle recenti pronunce giurisprudenziali circa il concetto di “interesse” o di “vantaggio” che un Ente può trarre dalla commissione di un reato, orientandosi sui reati di origine colposa richiamati dall'art. 25-septies del Decreto 231/2001.

Confindustria, infatti, analizza come l'introduzione nel Catalogo dei Reati presupposto degli illeciti in ambito Salute e Sicurezza sul lavoro abbia inizialmente generato confusione con i presupposti dell'interesse e vantaggio: è, pertanto, intervenuta la Cassazione Penale, la quale – ribadendo un orientamento giurisprudenziale ormai consolidato – con la nota sentenza n. 3731/2020 ha spiegato che i concetti di interesse e vantaggio potrebbero realizzarsi in un risparmio di costi per la sicurezza o un incremento di produttività a fronte di condotte inosservanti delle norme cautelari, valutabili sia *ex ante* che *ex post* l'evento. La condotta,

pertanto, è qualificata di natura finalistica e il *"risparmio"* rappresenta il beneficio per l'Ente, che al tempo stesso diventa un criterio oggettivo di imputazione.

Confindustria, poi, introduce un nuovo paragrafo denominato *"Sistema integrato di gestione dei rischi"* che rappresenta la novità delle nuove Linee Guida.

Nell'attività di gestione dei rischi di impresa (anche internazionali), Confindustria ha osservato come sia essenziale abbandonare l'approccio tradizionale in favore di una gestione integrata della *compliance*. Il fine ultimo è quello di sviluppare sistemi di controllo e procedure che dialoghino e che siano tra loro perfettamente armonizzati.

Secondo Confindustria, *"Il passaggio ad una compliance integrata potrebbe permettere agli Enti di: • razionalizzare le attività (in termini di risorse, persone, sistemi, ecc.); • migliorare l'efficacia ed efficienza delle attività di compliance; • facilitare la condivisione delle informazioni attraverso una visione integrata delle diverse esigenze di compliance, anche attraverso l'esecuzione di risk assessment congiunti, e la manutenzione periodica dei programmi di compliance (ivi incluse le modalità di gestione delle risorse finanziarie, in quanto rilevanti ed idonee ad impedire la commissione di molti dei reati espressamente previsti come fondanti la responsabilità degli enti)"*.

Con specifico riferimento ai rischi connessi ai reati di natura fiscale, le Linee Guida sottolineano, nel paragrafo *"Sistemi di controllo ai fini della compliance fiscale"*, come sia necessario definire una *compliance* fiscale ispirata al *"Tax Control Framework"*, nell'ottica di un approccio integrato di gestione del rischio.

Sempre in ottica di *compliance* integrata, nelle realtà imprenditoriali che si estendono oltre i confini nazionali, Confindustria riprende la disciplina relativa alla gestione del Whistleblowing, ovvero del fenomeno delle segnalazioni di violazioni del Modello 231/2001 o di condotte illecite, sottolineandone l'importanza in ottica strategica per la prevenzione dei reati commessi anche fuori dal territorio italiano.

E' sottolineata, dalle Linee Guida, la tutela della riservatezza del Segnalante, non intesa come sinonimo di anonimato. Sul punto, peraltro, prendendo spunto dalla tendenza manifestata dalle imprese di implementare sistemi in grado di garantire l'anonimato del Whistleblower, Confindustria evidenzia che, per ovviare a potenziali denunce infondate o mere doglianze, si possono adottare specifiche misure in grado di rafforzare il fondamento delle segnalazioni, attingendo dalle Linee Guida ANAC.

Le Linee Guida di Confindustria, quindi, analizzano l'efficacia di uno strumento di prevenzione già noto e strettamente connesso alla *compliance* 231/2001, quale documento che contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'ente nei confronti degli stakeholders: il Codice Etico o di Comportamento.

L'adozione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati 231/2001 costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo. Rileva Confindustria che, per il Legislatore, la mera adozione di un sistema di controllo incentrato sulla gestione dei rischi non sia condizione sufficiente a determinare la possibilità di esonero della responsabilità amministrativa: è essenziale abbinare alla mappatura dei rischi l'adozione del Modello Organizzativo, nonché un Codice Etico servente a sopperire i vuoti di un sistema di controllo che non contempla la presenza di principi etici a cui l'azienda deve affidarsi.

Quale elemento innovativo, il documento di Confindustria distingue i contenuti minimi del Codice Etico a seconda che si voglia prevenire i reati di origine dolosa o colposa. Con particolare riferimento alla seconda categoria, le Linee Guida ritengono che *"l'impresa dovrebbe esplicitare e rendere noti i principi e criteri fondamentali in base ai quali vengono prese le decisioni, di ogni tipo e ad ogni livello, in materia di salute e sicurezza sul lavoro"*. Allo stesso modo, in relazione alle attività a possibile impatto ambientale, *"il Codice etico deve enunciare chiaramente l'impegno dei vertici aziendali a rispettare la legislazione in materia ambientale e ad attuare misure preventive per evitare o quantomeno minimizzare l'impatto ambientale"*.

Confindustria dedica il quarto capitolo all'Organismo di Vigilanza, Organo di controllo che ha il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli, nonché, di curare il loro aggiornamento.

Sebbene le ultime Linee Guida non apportino significativi mutamenti all'argomento, giova sottolineare che nel documento riedito di Confindustria vi è una specifica ai requisiti di autonomia e indipendenza, sottolineando come tali caratteristiche sembrano *“assicurati riconoscendo all'Organismo in esame, una posizione autonoma e imparziale”*, salvaguardata in sostanza dalla *“dotazione di un budget annuale a supporto delle attività di verifica tecniche necessarie per lo svolgimento dei compiti ad esso affidati dal Legislatore”*.

Vengono, inoltre, evidenziate alcune precisazioni in merito al ruolo e la composizione dell'OdV. Infatti, nel capitolo le Linee Guida sostengono che, per non minare l'obiettività dell'Organo di controllo, soprattutto in caso di composizione mista, la scelta dei membri dovrà orientarsi su soggetti preferibilmente privi di ruoli operativi.

Infine, il documento di Confindustria prevede obblighi di informazione tra OdV e Collegio Sindacale, finalizzati a intercettare possibili violazioni del Modello Organizzativo.

Il quinto capitolo delle Linee Guida di Confindustria viene dedicato alla disciplina dei Gruppi di imprese, da sempre oggetto di numerosi interventi giurisprudenziali. Il ricorso al contesto di Gruppo nelle Società di grandi dimensioni o Società che vogliono diversificare il rischio rappresenta una soluzione organizzativa molto diffusa, nel sistema economico nazionale e internazionale. È dunque corretto, interrogarsi sulla responsabilità da reato “nel gruppo”. Dal punto di vista della responsabilità amministrativa, pur non essendo configurabile una responsabilità da reato **“del gruppo”** inteso come soggetto giuridico unitario, gli Enti che compongono il gruppo possono rispondere dei reati commessi nello svolgimento dell'attività di impresa.

Per Confindustria, si deve stabilire in presenza di quali condizioni, per il reato commesso da una Società, possano essere chiamate a rispondere le altre Società del gruppo. Sul punto, le Guidelines compiono un esplicito richiamo alla giurisprudenza di legittimità (Cass., II Sez. pen., n. 52316 del 2016), che, in tema di estensione della responsabilità alle Società collegate, fa sempre riferimento ai requisiti dell'interesse e del vantaggio, sostenendo che, per aversi responsabilità ex D.lgs 231/2001, sia necessario che i detti requisiti siano riscontrati in concreto. Pertanto, la responsabilità può estendersi alle Società collegate quando la persona fisica che commette il reato sia soggetto funzionalmente connesso all'Ente e quando venga riscontrato l'interesse ed il vantaggio anche della Società collegata.

Al fine di prevenire la criminalità di Impresa e al tempo stesso assicurare l'autonomia nella gestione delle singole Società che formano il gruppo, Confindustria ritiene necessaria l'adozione di un Modello che sia diversificato per tutte le differenti Società che compongono il Gruppo, nonché la nomina di un proprio Organismo di Vigilanza, distinto anche nella scelta dei singoli componenti. Obiettivo è quello di scongiurare il fenomeno di estensione della responsabilità per i reati commessi da una delle società del gruppo.

Inoltre, è opportuno anche che la Controllante, in seno al proprio Modello organizzativo, delinea regole specifiche per la correttezza e la trasparenza nei rapporti con le Controllate. In particolare, l'attività di direzione e coordinamento deve svolgersi attraverso comunicazioni rese in forme ufficiali, così da essere successivamente ricostruibili, ove necessario.

Si potranno, quindi, definire canali di comunicazione, anche mediante flussi informativi statistici tra Società del gruppo, riguardanti lo stato di attuazione del sistema adottato ex 231/2001, eventuali violazioni del Modello e sanzioni applicate, o aggiornamenti dei Modelli effettuati a seguito di nuovi reati-presupposto rilevanti.

Confindustria, inoltre, fornisce una chiave di lettura secondo cui anche la Piccola Impresa è chiamata a dotarsi di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo. Il rischio che essa sia coinvolta in procedimenti penali per i reati richiamati dal Decreto 231/2001, infatti, è tutt'altro

che remoto (esemplificativamente: erogazioni pubbliche e dei finanziamenti alle Piccole Imprese).

Le Linee Guida, d'altra parte, offrono uno schema sufficientemente flessibile e capace di adattarsi tanto alle Imprese di grandi dimensioni quanto alle Piccole Imprese. Unica eccezione, relativa all'aspetto dimensionale, è prevista per l'Organismo di Vigilanza, poiché vista la complessità e l'onerosità di questa funzione, le Piccole Imprese per dimensione e semplicità di struttura organizzativa, potrebbero non disporre di una funzione specifica con compiti di monitoraggio del sistema di controllo interno. A questo proposito, sottolinea Confindustria, il Decreto 231/2001 ha espressamente previsto all'articolo 6, comma 4, la facoltà dell'Organo dirigente di svolgere direttamente i compiti indicati, eccezion fatta per le verifiche periodiche sul rispetto e l'efficacia del Modello, per le quali Confindustria suggerisce l'apporto di Professionisti esterni.

Le Linee Guida edite da Confindustria si confermano, ancora, valido strumento di ausilio delle Imprese, coniugando in prassi operative le innovazioni giurisprudenziali. Confindustria, quindi, rimarca nelle sue Linee Guida la scelta compiuta dal Legislatore nazionale di prevedere che le società tenute alla comunicazione delle informazioni non finanziarie ai sensi del D.lgs. 254/2016 (DNF) debbano fornire la descrizione del Modello di Gestione e di Organizzazione delle attività d'Impresa eventualmente adottato ai sensi del Decreto 231/2001. Ne discende il rilievo di Imprese che stanno integrando i propri Modelli 231/2001 nei Bilanci di Sostenibilità, interessate a dimostrare che non si tratta di meri adempimenti burocratici o di apparenza: i Modelli 231/2001, d'altra parte, vivono nell'impresa, aderiscono alle caratteristiche dell'organizzazione, evolvono e cambiano con essa.

E' opportuno evidenziare che, in ogni caso, l'eventuale discostamento rispetto ad indicazioni delle Linee Guida di Confindustria non inficia la validità del Modello, dovendo questo essere redatto con riferimento alla realtà concreta della Società ed ai suoi caratteri peculiari, ben potendo quindi divergere dalle Linee Guida che, per loro natura, hanno carattere generale ed astratto.

* * * *

4. LE LINEE GUIDA DI SAN LIDANO GROUP

Lo schema del *Codice di Corporate governance* consente di organizzare la struttura interna della Società secondo un sistema omogeneo ed articolato di regole in grado di garantire l'equo bilanciamento tra i poteri interni dell'Azienda, gli interessi dei Soci, la tutela degli stakeholders, il rispetto dell'Etica, della Trasparenza e della Legalità. A tal fine il Modello di Organizzazione stabilisce i ruoli di definizione ed esecuzione delle strategie d'impresa, individua i relativi poteri e responsabilità ed introduce forme di controllo dell'attività svolta in termini di tracciabilità, anche posteriore, in conformità ai principi ed alla funzione del D.lgs. 231/2001.

Le caratteristiche essenziali del Modello si sostanziano:

- nell'attribuzione al Presidente ed al Consiglio di Amministrazione del ruolo centrale nel sistema di *Corporate governance* di **SAN LIDANO GROUP**;
- nell'identificazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione quale responsabile della gestione esecutiva dell'Impresa;
- nell'introduzione di una chiara definizione delle funzioni e dei compiti aziendali, con le relative responsabilità, in modo tale che vi sia una netta distinzione dei rapporti sussistenti tra le funzioni di indirizzo del Consiglio di Amministrazione, la funzione del Presidente del Consiglio di Amministrazione, con ruolo di " *capo azienda* " proprio di questi anche per la rappresentanza sociale;
- nell'istituzione dell'Organismo di Vigilanza.

Il *Codice di comportamento* applica le linee guida ed i principi del Codice Etico, individua e specifica i processi operativi, il circuito informativo tra gli organi dell'Ente, le funzioni, le Aree (Responsabili ed Addetti).

Nello specifico, il Codice stabilisce:

- i principi di etica generale;
- la regola dell'assoluto rispetto di questi;
- la regola della trasparenza delle condotte;
- la regola del rispetto della legalità;
- la regola della responsabilità;
- la regola dell'informazione;
- la regola della sostenibilità.

* * * *

5. STRUMENTI DI GOVERNANCE

L'insieme degli strumenti di *Governance* adottati da **SAN LIDANO GROUP** consente di individuare, rispetto a tutte le attività, come si siano formate e attuate le decisioni dell'Ente:

I) Statuto - In conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione.

II) Codice etico - Esprime i principi etici e di deontologia che **SAN LIDANO GROUP** riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi di **SAN LIDANO GROUP**. Il Codice etico esprime, fra l'altro, linee e principi di comportamento volti a prevenire i reati presupposto e quale strumento utile per operare nel rispetto delle normative.

III) Processi Operativi - A livello organizzativo, **SAN LIDANO GROUP** opera secondo i compiti e le responsabilità attribuite a ciascuna posizione, attraverso processi trasparenti, monitorati e tracciati.

IV) Sistema delle deleghe e delle procure - Stabilisce, mediante l'assegnazione di specifiche procure e deleghe, i poteri per rappresentare o impegnare la Società e le responsabilità anche per quanto concerne gli aspetti in tema di qualità, ambiente e sicurezza.

V) Sistema di Controlli Interni - **SAN LIDANO GROUP** è disporre di un sistema di controlli operativi volti a regolamentare in modo chiaro ed efficace i propri processi rilevanti. In particolare si evidenziano:

- il controllo operativo con la supervisione ed il monitoraggio preventivo, in corso d'opera e conclusivo per l'acquisto di lavori, beni e servizi ed affidamenti;
- il controllo per la consuntivazione e rendicontazione delle attività svolte e relativi livelli di servizio verso i Clienti;
- il controllo interno per la redazione dei documenti contabili societari ai sensi dell'art. 154-bis del TUF sui processi amministrativo-contabili.

VI) Gestione della Qualità - È uno strumento di carattere organizzativo/gestionale caratterizzato dall'adozione di un sistema di processi interrelati e controllati, che si propone di perseguire la soddisfazione del Cliente attraverso la realizzazione di prodotti/servizi adeguati che siano il frutto di una organizzazione efficiente che si impegna a migliorare in continuità i processi. Lo standard di Qualità di **SAN LIDANO GROUP** è attestato dalla soddisfazione dei Clienti.

VII) Gestione per la Sicurezza delle Informazioni - È uno strumento che consente di monitorare in modo sistematico e continuativo i processi che riguardano la sicurezza di tutto il patrimonio informativo aziendale, non solo dal punto di vista informatico ma soprattutto dal punto di vista gestionale ed organizzativo definendo ruoli, responsabilità e procedure formali per l'operatività di **SAN LIDANO GROUP**.

VIII) Gestione delle Informazioni Classificate - È un sistema informativo organizzato in modo tale da assicurare la protezione, la tutela e la gestione delle Informazioni Classificate di cui **SAN LIDANO GROUP** è o potrebbe venire in possesso. Le Informazioni Classificate, sia in forma

cartacea che elettronica, possono essere gestite solo in presenza dell'abilitazione di sicurezza NOS, di adeguato livello di segretezza, rilasciata dalle Autorità competenti.

IX) Gestione della Privacy - Costituito dalle procedure organizzative cui tutti devono attenersi per garantire la riservatezza dei dati che vanno dalle regole di utilizzo delle credenziali di accesso ai dati, all'obbligo di utilizzo di sistemi di crittografia, fino alle modalità di dismissione sicura di qualunque supporto contenente dati personali, nonché di tracciamento e conservazione di tutte le operazioni compiute. A garanzia della massima difesa dei dati, il Sistema di Gestione della Privacy è strettamente integrato con il Sistema di Gestione per la Sicurezza delle Informazioni.

X) Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro - Finalizzato a realizzare la politica aziendale di prevenzione dei rischi e di tutela della salute e sicurezza, in conformità alle normative vigenti in materia. Il sistema della suddetta documentazione interna, nonché la sottoposizione all'esercizio costante della vigilanza da parte degli organi di controllo preposti, costituiscono anche uno strumento a presidio della prevenzione di comportamenti illeciti.

XI) Sistema IT - Garantisce la tutela di dati di **SAN LIDANO GROUP**, la loro archiviazione, la impermeabilità alla loro manomissione e costituisce, altresì, presidio di mitigazione delle fattispecie di Reato Presupposto ex D.lgs. 231/2001.

* * * *

6. STANDARD/MISURE DI CONTROLLO.

Gli standard/misure di controllo generali sono:

i) Ripartizione delle funzioni: è prevista l'applicazione del principio di ripartizione delle funzioni tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla, idoneo a fornire principi di comportamento, modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante.

ii) Poteri autorizzativi e di firma ed operativo/funzionali:

- coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, prevedendo, ove richiesto, l'indicazione delle soglie di approvazione delle spese;
- chiaramente definiti e conosciuti all'interno della Società.

iii) Tracciabilità: ogni operazione relativa all'attività sensibile deve essere adeguatamente registrata. Il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'attività sensibile deve essere verificabile ex post, anche tramite appositi supporti documentali e, in ogni caso, devono essere disciplinati in dettaglio i casi e le modalità dell'eventuale possibilità di cancellazione o distruzione delle registrazioni effettuate.

iv) Comunicazione di tutte le informazioni rilevanti all'Organismo di Vigilanza ed al Revisore dei Conti, in caso che quest'ultime afferiscano ad ambiti comuni di interesse, per l'espletamento dei rispettivi incarichi. Un'ulteriore misura di controllo è costituita dal sistema di gestione delle segnalazioni di reati o irregolarità (Whistleblowing).

* * * *

7. FUNZIONE ED ADOZIONE DEL MODELLO

7.1 Dichiarazione Programmatica

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello non solo consente a **SAN LIDANO GROUP** di beneficiare dell'esimente prevista dal D.lgs. 231/2001 ma migliorano, nei limiti previsti dallo stesso, la sua Struttura Organizzativa, limitando il rischio di commissione dei Reati. Scopo del

Modello è la predisposizione di un sistema strutturato e organico di procedure e attività di controllo (preventivo ed ex post) che abbia come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei Reati mediante l'individuazione dei Processi Sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione. I principi contenuti nel presente Modello devono condurre, da un lato a determinare in chi agisce per conto di **SAN LIDANO GROUP** ad astenersi dalla commissione di comportamenti illeciti (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi di **SAN LIDANO GROUP**, anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio) anche orientandone l'operato, dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire a **SAN LIDANO GROUP** di prevenire o impedire la commissione di Reati consentendole di poter reagire tempestivamente, anche in via disciplinare, in caso di comportamenti che ne costituiscano violazione.

Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di sviluppare la consapevolezza nei Dipendenti, Organi amministrativi, Società di Servizi, Consulenti e Partner, che operino per conto o nell'interesse di **SAN LIDANO GROUP** nell'ambito dei Processi Sensibili, di poter incorrere, in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni delle norme e procedure aziendali (oltre che alla legge), in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per se stessi, ma anche per **SAN LIDANO GROUP**. Inoltre, s'intende censurare fattivamente ogni comportamento illecito attraverso la costante attività dell'Organismo di Vigilanza sull'operato delle persone rispetto ai Processi Sensibili e la comminazione di sanzioni disciplinari o contrattuali.

SAN LIDANO GROUP è stata, fin dalla costituzione, sensibile alle aspettative dei Soci e di tutti i suoi interlocutori; è sempre stata consapevole dell'opportunità di un sistema di controllo interno per una gestione trasparente ed efficiente, e per la prevenzione della commissione di reati da parte della *Governance*, delle funzioni direzionali, apicali e subapicali, dei Responsabili, dei dipendenti, dei rappresentanti e partner d'affari.

A tal fine, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, **SAN LIDANO GROUP**, in conformità con le sue politiche etiche ed aziendali, ha inteso adottare e conformarsi al sistema di cui al D.lgs. 231/2001, adottando il Modello di Organizzazione con delibera del Consiglio di Amministrazione ed ha istituito, conseguentemente, un Organo di vigilanza ("*Organismo di Vigilanza*" od anche "*OdV*") con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

L'adozione e l'efficace attuazione di tale sistema non solo consente a **SAN LIDANO GROUP** di beneficiare dell'esimente prevista dal D.lgs. 231/2001, ma migliora, negli ambiti previsti dallo stesso, la sua *Corporate Governance*, riducendo il rischio di commissione dei Reati contemplati nel D.lgs. 231/2001, efficientando ogni processo, attività, comportamento, performances.

A tal fine, **SAN LIDANO GROUP** ha proceduto all'analisi delle proprie aree di rischio tenendo conto, nella stesura del sistema del Modello, delle prescrizioni del D.lgs. 231/2001, delle linee guida elaborate dalle associazioni di categoria, dei principi di cui al Codice Etico.

Il Modello costituisce un documento dinamico: esso è suscettivo di verifica, di revisione, di aggiornamento tanto in conseguenza della introduzione di nuove figure di reato, quanto alla luce di eventuali modifiche organizzative.

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già operanti in azienda, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e controllo sui Processi Sensibili. Quali specifici strumenti diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni di **SAN LIDANO GROUP** anche in relazione ai Reati da prevenire, **SAN LIDANO GROUP** ha individuato un sistema di controllo interno: normativa aziendale (istruzioni operative, linee guida, politiche, regolamenti, ecc..) inerente tutti i sistemi aziendali (sistema di gestione per la qualità, sistema di controllo di gestione e reporting, sistema amministrativo, contabile e finanziario, sistema di gestione della sicurezza industriale e ambientale, i principi e procedure, ecc.), documentazione inerente la struttura gerarchico - funzionale aziendale ed organizzativa di **SAN LIDANO GROUP**, nonché il sistema organizzato di deleghe e procure.

In particolare **SAN LIDANO GROUP** si pone come obiettivo la protezione contro possibili illeciti attraverso:

a) il rafforzamento dei principi di responsabilità nei confronti delle mansioni e dei ruoli;

- b) l'introduzione di nuovi obblighi di informativa e comunicazione interna;
- c) l'esistenza di un corpo di protocolli e procedure atte a regolamentare tutte le cosiddette attività sensibili;
- d) la verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del D.lgs. 231/2001 (Monitoraggio e Tracciabilità);
- e) il rispetto del principio della separazione delle funzioni (Segregazione);
- f) la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate (Deleghe);
- g) la comunicazione all'OdV delle informazioni rilevanti;
- h) infine, nell'attuazione del sistema di controllo, pur nella doverosa opera di verifica generale dell'attività sociale, si deve dare priorità alle aree in cui vi è una significativa probabilità di commissione dei Reati ed un alto valore/rilevanza delle Operazioni Sensibili.

7.II Modalità di Modifica/ Integrazione del Modello

Essendo il presente Modello un " *atto di emanazione dell'organo dirigente* " (in conformità alle prescrizioni dell'articolo 6, comma 1, lettera a) del D.lgs. 231/2001), le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale del Modello stesso sono rimesse alla competenza della Governance di **SAN LIDANO GROUP**.

7.III. Funzione del Modello

Scopo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato ed organico di procedura attività di controllo preventivo, che abbia come obiettivo la prevenzione, per quanto possibile, dei Reati di cui al D.lgs. 231/2001, mediante l'individuazione delle attività esposte a rischio di reato, del grado di potenzialità del rischio, della necessaria od opportuna proceduralizzazione delle attività e/o delle condotte.

L'adozione delle procedure e di un sistema di controllo deve condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza da parte del potenziale autore del reato di commettere un illecito, illecito la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi di **SAN LIDANO GROUP** anche quando apparentemente da essa potrebbe trarne un vantaggio; dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire a **SAN LIDANO GROUP** di reagire tempestivamente nel prevenire od impedire la commissione del reato.

Parti integranti del Modello, oltre ai principi sopra indicati, sono:

- la mappa delle attività sensibili dell'azienda, vale a dire delle attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati previsti dal D.lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni, oggetto di verifiche, revisioni ed aggiornamenti;
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di **SAN LIDANO GROUP** di autonomi e indipendenti compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello e della sua attuazione e rispetto;
- la verifica e archiviazione della documentazione di ogni operazione rilevante ai fini del D.lgs. 231/2001, la sua tracciabilità e rintracciabilità in ogni momento, anche tramite specifica reportistica;
- il rispetto e la applicazione del principio della separazione delle funzioni nelle Aree ritenute a maggior rischio e, più in generale, il rispetto del " *principio di segregazione delle responsabilità* ";
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la corretta gestione delle deleghe e dei relativi poteri;
- la messa a disposizione su richiesta dell'Organismo di Vigilanza di risorse aziendali di numero e valore ragionevole e proporzionato ai risultati ragionevolmente ottenibili;
- l'attività di monitoraggio dei comportamenti aziendali, in relazione ai processi e/o procedure operative adottate;

- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali (proporzionale al livello di responsabilità) delle regole comportamentali e delle procedure istituite.

* * * *

8. ATTIVITÀ SENSIBILI

Le attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati di cui Catalogo ex D.lgs. 231/2001 sono oggetto di vigilanza/monitoraggio attraverso audit. Nella costruzione di un Modello Organizzativo, fondamentale è la fase di identificazione delle ipotesi di reato applicabili, dato che dalla mappatura discende la quantità e la qualità delle misure/azioni in vigore al fine di prevenire la singola fattispecie di reato.

Parte integrante del Modello è quindi la procedura di audit e valutazione dei rischi che definisce le modalità con cui i singoli reati richiamati dal D.lgs.231/2001 devono essere analizzati e quindi valutati al fine di individuare le aree di rischio attribuendo alle stesse una priorità di intervento e di attenzione. L'audit mira ad individuare le attività sensibili, cioè i processi aziendali nel cui ambito possono essere commesse le tipologie di reato considerate dal D.lgs. 231/01, con identificazione delle funzioni, dei processi coinvolti e delle responsabilità.

Sulla base di ogni diversa tipologia di reato " *presupposto* " sono state valutate le azioni di verifica e vigilanza sull'organizzazione.

Laddove le attività prese in esame non configurino l'eventualità di potenziale accadimento queste saranno classificate come " *fattispecie non applicabile* " (ovvero anche N.A.) con la riserva di **SAN LIDANO GROUP**, in caso di sostanziali revisioni organizzative ed all'esito dell'attività di vigilanza, di apprestare le azioni di mitigazione della nuova fattispecie di rischio potenziale.

La valutazione porta alla individuazione di un livello di rischio che dipende da un fattore intrinseco (in considerazione della specifica attività svolta, del numero e del ruolo dei soggetti coinvolti e a prescindere dalle modalità di gestione che ne misura il livello di esposizione) e da un fattore di mitigazione che prende in considerazione le prassi e le procedure adottate dall'azienda.

Il valore associato al rischio è di tipo quali-quantitativo ed è classificato in: basso, medio e alto. Il criterio utilizzato, infatti, pur escludendo la relazione classica tra " *probabilità* " e " *gravità* " in quanto il solo accadimento è considerato grave per il danno di immagine per la Società, al di là delle conseguenze economiche e/o interdittive, tiene conto anche di un fattore quantitativo, in ordine alla potenziale frequenza e/o ripetizione dell'attività e al numero dei soggetti potenzialmente coinvolti.

Pertanto il valore esprime l'ipotetico rischio di accadimento secondo la seguente classificazione:

Basso: il rischio della potenziale realizzazione del reato è estremamente limitato e non comporta particolari azioni da parte dell'OdV o dell'Organizzazione, possono comunque essere indicati rilievi da valutare;

Medio: il rischio esiste ed è funzionale monitorare i processi sensibili ponendo in essere specifici protocolli comportamentali e/o individuando precise azioni di monitoraggio su quelli esistenti;

Alto: il rischio è significativo ed è necessario intervenire con specifiche ed immediate azioni correttive/preventive.

L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei suoi poteri e compiti, potrà individuare ulteriori, nuove e/o diverse Aree/attività/funzioni che dovranno essere ricomprese nel novero delle ipotesi sensibili, curando che vengano assunti le opportune regole/discipline operative.

* * * *

9. STRUTTURA DI SAN LIDANO GROUP

La struttura di **SAN LIDANO GROUP** prevede:

Governance: **SAN LIDANO GROUP** è amministrata da un Consiglio di Amministrazione, presieduto dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, da tre Membri L'organo Amministrativo dura in carica tre anni. I poteri del Consiglio di Amministrazione, del Presidente del Consiglio di Amministrazione sono determinati dalla legge, dall'atto costitutivo e dallo statuto.

L'organo di controllo contabile è costituito dal Collegio Sindacale.

SAN LIDANO GROUP quindi, si compone delle seguenti Aree Operative:

Area Direzionale; Area Amministrativa/Finanza; Area Personale; Area Acquisti; Area Qualità; Area Produzione; Area IT, Area Privacy; Struttura in materia di Sicurezza del Lavoro.

* * * *

10. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO: CODICE ETICO

I comportamenti degli Amministratori, dei Responsabili delle Aree, dei Dipendenti, dei Collaboratori anche esterni, e delle altre controparti contrattuali di **SAN LIDANO GROUP** ("Partner") devono conformarsi ai principi ed alle regole previste e richiamate nel Codice etico e ai principi ed alle regole previste nel Modello di Organizzazione adottato da **SAN LIDANO GROUP**, nonché ad ogni altro Protocollo comportamentale, finalizzato ad impedire il verificarsi delle fattispecie di Reati presupposto previsti nel D.lgs. 231/2001.

Le regole di comportamento di cui al Modello rispondono a finalità specifiche di indirizzo delle condotte in modo da prevenire il rischio di commissione dei reati-presupposto di cui al Catalogo dei Reati del D.lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni.

Rispetto al Codice etico, il Modello è uno strumento con un ambito di applicazione ed una finalità specifici, mirando a prevenire la commissione dei Reati tipici ex D.lgs. 231/2001 ai fini della concessione dell'esimente specifica della responsabilità dell'Ente.

Risultano principi organizzativi e comportamentali, generali ed imperativi, per tutti gli Esponenti aziendali, di qualsiasi grado gerarchico, ruolo e funzione:

- il divieto di non rispettare le regole dei processi operativi previsti da **SAN LIDANO GROUP**;
- il divieto di violare e/o disattendere i principi di cui al Codice Etico di **SAN LIDANO GROUP**;
- il divieto di porre in essere quei comportamenti che integrino, anche solo potenzialmente, le fattispecie di reato previste dal D.lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni;
- il divieto di porre in essere quei comportamenti che, sebbene non costituiscano di per sé un'ipotesi di reato, possano potenzialmente diventarlo;
- il divieto di porre in essere qualsiasi situazione anche potenziale di conflitto di interesse nei confronti della P.A., di ogni Ente Pubblico, di ogni eventuale partner o stakeholder;
- il divieto di promettere o concedere elargizioni in denaro od altra utilità, direttamente o indirettamente, a pubblici funzionari, come ad ogni terzo;
- il divieto di porre in essere azioni, anche omissive o di ostacolo, anche solo potenziale, per i diritti dei Soci ed il loro normale esercizio;
- il divieto di rappresentare, in ogni atto e/o documento, di rilevanza interna come esterna, dati non veritieri; di diffondere informazioni non veritiere; di determinare aspettative circa vantaggi o benefici in favore di ogni terzo;
- il divieto di atti e/o comportamenti discriminatori o di vantaggio in esclusivo favore di un terzo, anche solo potenziali;

- il divieto della non trasparenza, della non tracciabilità e della non rintracciabilità delle azioni;
- il divieto di procurarsi, anche solo potenzialmente, esclusivo indebito profitto o vantaggio in danno di ogni terzo;
- il divieto anche solo potenziale, di condotte di non sostenibilità;
- il divieto anche solo potenziale, di ogni forma di discriminazione;
- il divieto anche solo potenziale, di ogni forma e/o modalità di favoritismo o di procurato vantaggio.

Coloro che svolgono una funzione di controllo e supervisione verso i Dipendenti, che operano con la Autorità Pubblica, con gli Enti pubblici devono seguire con rigorosa attenzione e con le modalità prescritte o, in caso, più opportune, l'attività dei propri sottoposti per il rispetto della legalità e riferire immediatamente all'Organismo di Vigilanza eventuali situazioni di irregolarità, anche solo potenziali.

Inoltre:

- i compensi dei Collaboratori e dei Partner devono essere determinati solo per iscritto sulla base di contratti e conformemente al loro contenuto ed alla prestazione eseguita;
- i pagamenti devono essere effettuati come previsto dalle procedure esistenti, che contemplano l'utilizzo del denaro contante solo per importi esigui e per acquisti con carattere di occasionalità ed urgenza, dovendo ogni transazione finanziaria essere effettuata per il tramite di Intermediari Finanziari.

Devono essere rispettati, da parte della *Governance*, delle funzioni e figure apicali, i principi di trasparenza nell'assunzione delle decisioni aziendali che abbiano diretto impatto sui soci, sui terzi, verso la Pubblica Amministrazione; devono essere rispettate apposite procedure per consentire l'esercizio del controllo nei limiti previsti (al socio, agli altri organi) e il rapido accesso alle informazioni attribuite da legge o regolamento, la tracciabilità e la rintracciabilità di tutti i processi relativi all'assunzione di decisioni o all'esercizio di attività gestoria, senza alcun impedimento od anche solo ritardo.

* * * *

11. ORGANISMO DI VIGILANZA

11.1. Istituzione e Profilazione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza (OdV) è l'organo previsto dall'articolo 6 comma 1 lett. b) del D.lgs 231/2001, nominato dall'Organo di amministrazione di **SAN LIDANO GROUP** per svolgere le attività di controllo e di vigilanza sull'efficacia e sulla osservanza del Modello Organizzativo adottato dall'Ente nonché di curare l'aggiornamento dello stesso.

L'OdV è " *autonomo e indipendente* " , distinto dalla Proprietà e dalla Dirigenza di **SAN LIDANO GROUP**, ma " *inerente* " alla realtà aziendale, nonché espleta la propria funzione con " *continuità d'azione* ".

L'OdV è composto da soggetti selezionati, dotati dei necessari requisiti di onorabilità, professionalità ed indipendenza, nonché di competenza ed esperienza nelle materie in oggetto.

In sede di nomina dell'OdV, l'Organo amministrativo ne determina la configurazione strutturale e i principi regolanti la durata, la nomina e la sostituzione, il rinnovo, il *budget* di dotazione annuale.

Entro tali limiti, l'OdV ha il potere di autodeterminazione con riguardo alla propria organizzazione, regolamentazione e funzionamento mediante l'elaborazione e l'adozione di un Regolamento dell'Organismo di Vigilanza.

Nell'espletamento delle proprie funzioni, può avvalersi di consulenti esterni che può

direttamente incaricare dell'effettuazione di interventi professionali, provvedendo al saldo corrispettivo, imputandolo al proprio budget di dotazione di esercizio.

Per la composizione dell'Organismo di **SAN LIDANO GROUP**, è stata adottata l'opzione dell'istituzione di un Organismo in composizione monocratica.

11.II. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Ai sensi dell'articolo 6 del D.lgs. 231/2001 e s.m.i., l'OdV è competente allo svolgimento delle seguenti funzioni:

- vigilare sull'osservanza, il funzionamento, l'aggiornamento ed il *setting* del Modello adottato da **SAN LIDANO GROUP**;
- svolgere attività ispettiva e di monitoraggio, anche in coordinamento con gli altri Organi societari;
- rilevare e segnalare all'Organo amministrativo gli eventuali trasgressori di norme e prescrizioni del Modello, ai fini dell'attivazione della procedura di cui al Sistema disciplinare;
- verificare la costante informazione/formazione degli Esponenti aziendali in materia di D.lgs. 231/2001;
- condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento dello screening delle Attività sensibili;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto, nell'ambito delle Attività sensibili, i cui risultati vengono riassunti nel corso delle comunicazioni di *reporting*;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché ricevere ed esaminare le informazioni periodiche trasmesse dagli Esponenti aziendali a ciò tenuti (c.d. Flussogramma);
- interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del Sistema di controllo interno in relazione a tali prescrizioni normative;
- verificare con l'Organo amministrativo le modifiche e le integrazioni al Modello che si rivelassero necessarie od opportune.

11.III. Coordinamento intra-organico e Reporting

L'OdV si relaziona costantemente con gli Organi sociali di gestione e di controllo, mantenendo un costante flusso informativo e di coordinamento reciproco.

Tutti i Responsabili di Funzione, nonché qualsiasi Esponente aziendale, sono tenuti a fornire all'OdV ogni informazione, dato, documentazione da esso richiesta, o che possa risultare rilevante all'espletamento delle sue funzioni.

L'OdV redige con cadenza periodica (almeno annuale) e riporta all'Organo amministrativo, e per conoscenza al Collegio Sindacale, una "*Relazione*" sullo stato della attività di verifica e vigilanza svolta, con la eventuale indicazione e pianificazione degli interventi necessari e strumentali a migliorare la funzionalità, l'efficacia e l'effettività del Sistema di prevenzione che dovranno essere adottati.

Il Presidente del CdA di **SAN LIDANO GROUP**, il Consiglio di Amministratore, il Collegio Sindacale hanno facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza. L'Organismo di Vigilanza può essere invitato a partecipare, senza esercizio di voto, alle riunioni della *Governance* in cui vengano discussi argomenti di interesse per l'espletamento delle sue funzioni.

L'OdV si coordina con le funzioni aziendali per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante, anche in sede ispettiva, e deve essere costantemente informato dal *Management* sugli aspetti dell'attività aziendale che possano esporre l'azienda al rischio di commissione di uno dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001.

11.IV. Verifiche periodiche

Le verifiche sull'operatività del Modello saranno svolte dall'OdV effettuando specifici approfondimenti e test di controllo, attraverso interviste, audit, acquisizione documenti, ovvero a seguito di richiesta o proposta da parte di Soggetti e figure di riferimento.

All'esito di ogni sessione e/o intervento eseguito da parte dell'Organismo di Vigilanza, verrà redatto verbale della sessione operativa che sarà rimesso al Consiglio di Amministrazione.

Il verbale potrà anche evidenziare le eventuali carenze riscontrate e suggerire le azioni correttive o migliorative da assumere.

11.V. Procedure Attività sensibili

Le attività sensibili sono oggetto di verifica da parte dell'OdV, ai fini della vigilanza e la prevenzione della commissione di atti/comportamenti di cui al Catalogo dei Reati Presupposto.

E' compito dell'Organismo di Vigilanza controllare il corretto rispetto delle procedure secondo modalità di verifica, autonomamente definite, ma che consentano una valutazione di efficacia degli strumenti in essere, nonché eventuali azioni correttive, qualora necessarie

Le procedure che l'organizzazione ha posto in essere, sulla base dei risultati dell'analisi dei rischi, c.d. Protocolli Comportamentali, costituiscono parte integrante del presente Modello.

Tali Protocolli Comportamentali definiscono, in relazione a specifiche attività considerate ad alto rischio potenziale di commissione dei reati presupposto, gli strumenti necessari per prevenire e ridurre tale rischio. Ogni singolo protocollo individua gli attori coinvolti, le conseguenti responsabilità, le modalità di gestione delle specifiche attività e la documentazione necessaria per rendere i flussi tracciabili e fruibili.

E' compito dell'Organismo di Vigilanza controllare il corretto rispetto delle procedure secondo modalità di verifica, autonomamente definite, ma che consentano una valutazione di efficacia degli strumenti in essere, nonché eventuali azioni correttive, qualora necessarie.

In termini generali, l'organizzazione ha comunque individuato alcuni requisiti essenziali che devono essere soddisfatti nella gestione quotidiana delle problematiche afferenti la materia in oggetto e più precisamente:

- rispetto assoluto delle procedure operative di **SAN LIDANO GROUP**;
- rispetto assoluto della legalità, trasparenza, tracciabilità, rintracciabilità delle azioni operative dei singoli processi;
- rispetto assoluto delle istruzioni e delle raccomandazioni dell'Organismo di Vigilanza;
- rispetto assoluto della sintonia dei poteri autorizzativi e di firma con le responsabilità aziendali, nel rispetto del principio di segregazione dei poteri;
- rispetto assoluto della contrattualistica alle specifiche previsioni contenute nel Codice Etico, nel presente Modello di Organizzazione Parte Generale, nel Modello di Organizzazione Parte Speciale, del sistema prevenzionale ex D.lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni.

11.VI. Modalità di gestione delle risorse economiche e finanziarie

I sistemi gestionali delle risorse economiche e finanziarie (sia in entrata che in uscita) già presenti in **SAN LIDANO GROUP** risultano fondati su:

- un sistema di procure/deleghe attribuite ai livelli aziendali più alti;
- un sistema di procedure che regolamentano l'intero ciclo passivo dall'emissione delle richieste di acquisto al pagamento delle fatture;
- una organizzazione aziendale basata sul principio della separazione dei compiti;
- un processo di budget che prevede opportune valutazioni preventive/autorizzative sugli investimenti e sui costi aziendali e basato su specifici meccanismi di controllo sugli scostamenti.

L'Organismo di Vigilanza proporrà, se del caso, integrazioni e modifiche ai suddetti sistemi

gestionali pensate ai fini del rispetto del D.lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni nell'ottica di controllare meglio eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto alla norma. Tali modifiche saranno poi adottate dalle funzioni competenti e, se necessario, sarà coinvolto il Presidente del CdA ed il Consiglio di Amministrazione, ai fini della adozione degli opportuni provvedimenti.

* * * *

12. FLUSSI INFORMATIVI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA

12.I. Segnalazione Di Violazioni Del Modello

Chiunque può segnalare all'OdV notizie o circostanze che si ritiene possano configurare la commissione dei reati presupposto, o " *pratiche* " non in linea con le prescrizioni comportamentali del Modello, o anche malfunzionamenti od anomalie operative.

SAN LIDANO GROUP, al riguardo, ha adottato un Regolamento della procedura di segnalazione.

L'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna.

Le segnalazioni potranno essere in forma scritta, orale, o anonima, anche mediante invio di comunicazione informatica all'indirizzo di posta elettronica dedicato all'OdV di **SAN LIDANO GROUP**.

L'Organismo di Vigilanza agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di **SAN LIDANO GROUP** o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

12.II. Flussogramma rivolto all'OdV

Tra le informazioni che devono comunque essere obbligatoriamente indirizzate all'Organismo di Vigilanza si segnalano:

- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati di cui al catalogo al momento vigente;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di Polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i Reati di cui al D.lgs. 231/2001;
- le 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;
- i rapporti preparati dai Responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.lgs. 231/2001;
- il sistema relativo alle deleghe di poteri di **SAN LIDANO GROUP**.

L'Organismo di Vigilanza proporrà, se del caso, all'Organo amministrativo eventuali modifiche dell'indicata elencazione.

L'Organismo darà atto del flusso di informazioni richieste e ricevute nella propria Relazione periodica.

* * * *

13. FORMAZIONE DEL PERSONALE

13.I. Formazione In Materia di D.lgs. 231/2001

L'inserimento organico del Personale (dirigente e subordinato) è affidato alla Direzione Amministrativa ed all'Area del Personale, con supporto, per quanto di istituzionale competenza, dell'Organismo di Vigilanza, in relazione a specifiche iniziative di somministrazione di moduli di formazione/informazione in materia di D.lgs. 231/2001.

In particolare:

- verrà predisposta una nota informativa interna rivolta a tutto il personale nella quale saranno illustrati i punti cardine del D.lgs. 231/2001, le successive modifiche e integrazioni legislative, con sintesi dei contenuti del Modello adottato da **SAN LIDANO GROUP**;
- verrà data informazione agli Esponenti aziendali ed al Personale dipendente dell'introduzione del sistema prevenzionale ex D.lgs. 231/2001 e del rilievo di questo nell'ambito Disciplinare;
- nel caso di adozione della intranet aziendale sarà dedicato uno spazio specifico dedicato all'argomento;
- eventuale invio di e-mail di aggiornamento;
- formazione nell'ambito di specifiche iniziative, azioni, procedure dedicate;
- i relativi moduli formativi dovranno avere caratteri e contenuti distinti e coerenti con il profilo gerarchico e funzionale dei partecipanti.

13.II Informativa a Collaboratori e Partnes

SAN LIDANO GROUP dà formale informazione della adozione del sistema prevenzionale ex D.lgs. 231/2001, del Codice Etico nei contratti che relativi allo svolgimento della propria attività, prevedendo, ove possibile, la reazione della risoluzione del contratto in caso di violazione di tale sistema.

* * * *

14. SISTEMI DI CONTROLLO

14.I. Il Modello di Organizzazione Generale adottato da **SAN LIDANO GROUP** è funzionale a definire procedure, indicazioni, regole e quanto altro necessario a rendere dinamico il processo di controllo preventivo sulle tipologie di reato costituenti il Catalogo dei Reati Presupposto, con riferimento alla Mappatura dei Rischi.

La logica sottesa è quella di stimolare un continuo miglioramento che consenta alla organizzazione di **SAN LIDANO GROUP** di ridurre al minimo e, ove possibile, eliminare il rischio della commissione di reati, con adozione di ogni controllo e vigilanza esigibile.

La finalità del Modello di Organizzazione pertanto, è quella per cui tutti i Destinatari - Organi Sociali, Responsabili, Addetti, Dipendenti, Collaboratori, Soggetti Terzi, Fornitori - adottino regole di comportamento conformi a quanto in questo documento preveduto, al fine di prevenire la commissione di Reati.

Ciò attraverso:

- la previsione di procedure, indicazioni, regole comportamentali che i Destinatari, come sopra indicati, sono chiamati a rispettare;
- fornire all'Organismo di Vigilanza ed ai Responsabili delle funzioni ed aree aziendali interessate alla azione, gli strumenti attraverso i quali esercitare le attività di monitoraggio, controllo e verifica;
- la individuazione di azioni di presidio e/o correttive per evitare la commissione di Reati;
- l'attività di monitoraggio;
- il sistema delle segnalazioni.

14.II Struttura Organizzativa e Sistema Controllo Aziendale

La struttura organizzativa, gli organi e le modalità di governance ed operative di **SAN LIDANO GROUP** rappresentano il quadro organizzativo di riferimento cui tutti i destinatari del presente Modello si devono riferire e devono attenersi nell'esercizio delle proprie e rispettive attività operative.

14.III Protocolli di Controllo

I principi generali di controllo posti a base degli strumenti e delle metodologie utilizzate per strutturare i presidi specifici di controllo sono così individuati e sintetizzati:

regole comportamentali: esistenza di disposizioni aziendali idonee a fornire principi di comportamento, ruoli e responsabilità, modalità operative e controlli per lo svolgimento delle attività sensibili, nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante;

tracciabilità e verificabilità ex post delle attività/operazioni/ transazioni tramite adeguati supporti documentali/informatici: per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento alla effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni della operazione ed individuino chi abbia autorizzato, effettuato, registrato e verificata l'operazione stessa. La salvaguardia di dati e procedure in ambito informatico può essere assicurata mediante l'adozione delle misure di sicurezza già previste dal D.lgs. 196/2003 e ss. mm. e ii. per tutti i trattamenti di dati effettuati con strumenti elettronici;

segregazione dei compiti: il sistema deve garantire l'applicazione dei principi di separazione di funzioni, per cui l'autorizzazione alla effettuazione di una operazione deve avere luogo sotto la responsabilità di soggetti diversi da quello che esegua operativamente o controlli l'operazione. Inoltre: a) i poteri e le responsabilità debbono essere chiaramente definiti e conosciuti all'interno della organizzazione; b) i poteri autorizzativi e di firma debbono essere coerenti con le responsabilità organizzative assegnate; c) adeguata conoscenza all'interno della organizzazione aziendale e della struttura, dei poteri autorizzativi e di firma. Ogni atto attributivo di funzioni deve rispettare gli specifici requisiti eventualmente richiesti dalla legge. La segregazione è garantita, all'interno di uno stesso macro processo aziendale, da più soggetti al fine di garantire indipendenza ed obiettività dei processi, anche facendo ricorso a sistemi informatici che abilitino talune operazioni solo a persone identificate ed autorizzate.

SAN LIDANO GROUP ha come obiettivo il presidio della organizzazione e della rilevazione/segnalazione di eventuali deficit per la mitigazione della commissione di fattispecie di Reati Presupposto attraverso: *i)* il rafforzamento dei principi di responsabilità nei confronti delle mansioni e dei ruoli; *ii)* l'introduzione di obblighi di informativa e comunicazione societaria; *iii)* l'esistenza di un corpo di protocolli e procedure manuali/informatiche atte a regolamentare e normare tutte le cosiddette attività sensibili; *iv)* la verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del D.lgs. 231/2001 (Monitoraggio e Tracciabilità); *v)* il rispetto del principio della separazione delle funzioni (Segregazione); *vi)* la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate (Deleghe); *vii)* la comunicazione all'OdV delle informazioni rilevanti; *viii)* della verifica della eliminazione dei deficit/carenze dell'organizzazione, rilevate/segnalate nel corso dell'attività di vigilanza.

14.IV. Il sistema di deleghe e procure

Come richiesto dalla *best pratics* aziendale (specificato anche nelle Linee Guida di Confindustria), il Consiglio di Amministrazione di **SAN LIDANO GROUP** l'organo preposto a conferire ed approvare formalmente le deleghe ed i poteri di firma, assegnati in coerenza con le

responsabilità organizzative e gestionali definite, con una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese. Il livello di autonomia, il potere di rappresentanza ed i limiti di spesa assegnati ai vari titolari di deleghe e procure all'interno di **SAN LIDANO GROUP** dovranno sempre risultare individuati. Essi sono fissati in modo coerente con il livello gerarchico del destinatario della delega o della procura nei limiti di quanto strettamente necessario all'espletamento dei compiti e delle mansioni oggetto di delega. I poteri così conferiti vengono periodicamente aggiornati in funzione dei cambiamenti organizzativi che intervengono nella struttura di **SAN LIDANO GROUP**, a seconda delle esigenze funzionali/operative. In tali casi è previsto un flusso informativo, nei confronti di tutte le funzioni e soggetti aziendali, a qualsiasi titolo interessati, incluso l'OdV, al fine di garantire la comunicazione dei poteri e dei relativi cambiamenti.

* * * *

15. SISTEMA DISCIPLINARE INTERNO

15.1. Principi Generali

I principi, le procedure e gli obblighi contenuti nel Modello adottato da **SAN LIDANO GROUP** costituiscono obbligazioni contrattuali del prestatore di lavoro, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 2104 cod. civ. giusta la prescrizione dell'articolo 7, comma quarto, lett. b), D.lgs. 231/2001.

Il Sistema Disciplinare Interno costituisce il complesso organico di prescrizioni regolanti le procedure interne di rilevazione, accertamento, contestazione della violazione del Modello (comprensivo del Codice etico e delle regole di condotta prescritte dai Protocolli), nonché di successivo sanzionamento del trasgressore.

Esso è conformato alle norme di cui allo Statuto dei Lavoratori, legge 20 maggio 1970, n. 300, con riguardo ai diritti ed alle garanzie del Lavoratore, nonché alle prescrizioni di cui al CCNL applicato da **SAN LIDANO GROUP**. L'obbligazione espressa di rispettare tali disposizioni viene altresì ribadita nei contratti di collaborazione, di qualsiasi tipo, stipulati da **SAN LIDANO GROUP** con i Terzi.

Per ogni trasgressione troveranno applicazione sanzioni disciplinari proporzionate e adeguate, nel rispetto dell'articolo 2106 cod. civ. alla gravità delle mancanze e comunque valutate in base ai seguenti criteri:

- elemento soggettivo della condotta (intenzionalità del comportamento o grado di negligenza);
- rilevanza degli obblighi violati;
- collocazione gerarchica/funzionale dell'autore della violazione;
- conseguenze e potenzialità di danno per la Società;
- ricorrenza di eventuali circostanze aggravanti/attenuanti;
- eventuale concorso di più soggetti;
- recidiva.

La violazione commessa configura un illecito disciplinare a prescindere dall'eventuale instaurazione di azioni giudiziarie in sede penale, civile o strettamente contrattuale.

In particolare, per le violazioni delle prescrizioni del Modello penal-preventivo adottato da **SAN LIDANO GROUP** trovano applicazione le seguenti misure sanzionatorie:

- per i Dirigenti, misure nel rispetto del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile ("CCNL Dirigenti");
- per i Lavoratori dipendenti - che non abbiano la qualifica di dirigenti - sanzioni disciplinari ai sensi dell'art. 2106 cod. civ. e dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, L. 300/1970, nel rispetto delle prescrizioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento;
- clausole contrattuali di natura sanzionatoria e/o risolutoria, salvo la richiesta di risarcimento danni, inserite nei contratti stipulati con Collaboratori, Intermediari,

- misure alternative che inducano al rispetto delle suddette disposizioni, nei confronti di coloro verso i quali non è possibile applicare le misure sopra previste.

L'OdV controllerà che le misure sopra elencate siano applicate regolarmente ed efficacemente.

Nel caso in cui con una sola azione od omissione vengano commesse più infrazioni, ciascuna delle quali punita con una sanzione specifica, verrà irrogata la sanzione più grave.

15.II. Infrazioni Membri Organi Sociali

SAN LIDANO GROUP valuta con rigore le infrazioni alle prescrizioni del Modello vigente poste in essere dai Vertici aziendali (Organo amministrativo ed Organi di controllo), tenuti a rappresentare l'immagine di **SAN LIDANO GROUP** presso Dipendenti, Soci e *Stakeholders*.

La formazione ed il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori della correttezza, della trasparenza e della legalità presuppone, anzitutto, che tali valori siano acquisiti e rispettati da chi esercita la *leadership* aziendale, in modo da costituire esempio e stimolo nei confronti di chi opera con/per **SAN LIDANO GROUP**.

All'OdV è riconosciuto il potere di interloquire con gli Organi societari e la facoltà di sollecitare la verifica della sussistenza degli elementi richiesti per legge ai fini dell'esercizio delle azioni di responsabilità e/o di revoca per "*giusta causa*". In caso di violazione delle procedure interne previste dal Modello da parte dei membri degli organi di gestione e/o di controllo, l'OdV in ragione del fatto che la violazione sia stata commessa da un singolo membro, ovvero dall'intero organo collegiale, informerà tempestivamente l'Organo di amministrazione e/o il Collegio Sindacale e/o l'Assemblea, per la pronta assunzione delle opportune iniziative e i conseguenti provvedimenti.

Anche nell'interesse del membro dell'Organo autore della violazione, l'OdV proporrà all'Organo amministrativo, al Collegio Sindacale e/o, se del caso all'Assemblea, i provvedimenti idonei alla eventuale sospensione temporanea dall'esercizio dei poteri/funzioni ad esso attribuiti, per il tempo necessario all'effettuazione degli accertamenti di responsabilità.

15.IV. Infrazioni dei Dirigenti.

In caso di violazione del Dirigente (i.e. direttori, condirettori, vice-direttore, institori, procuratori con stabile mandato *ad negotia*), si provvederà ad applicare le misure ritenute più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL Dirigenti applicato.

In particolare:

1. Trasgressioni che non comportano la risoluzione del rapporto di lavoro

Le violazioni da parte del Dirigente, salvo che non comportino la risoluzione del rapporto di lavoro nei casi indicati nel presente Sistema Disciplinare, devono essere annotate nel suo stato di servizio.

L'annotazione è strumentale anche al rilevamento di eventuali recidive.

Tali infrazioni saranno considerate dall'Organo amministrativo in sede di determinazione degli emolumenti, fatti salvi gli scatti di anzianità previsti dal CCNL Dirigenti.

2. Trasgressioni che comportano la risoluzione del rapporto di lavoro

La violazione che per gli altri lavoratori subordinati comporterebbero la sanzione del licenziamento, daranno luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro del Dirigente nei modi previsti dal CCNL Dirigenti (licenziamento con contestuale motivazione).

4. Infrazioni dei Quadri e dei Lavoratori Subordinati.

Il Modello è portato a conoscenza di tutti i Dipendenti di **SAN LIDANO GROUP** con qualsiasi modalità (affissione in bacheca, consegna di copia dello stesso, intranet aziendale) nonché attraverso la tenuta di specifici corsi informativi e formativi.

I comportamenti tenuti dai Dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali costituiscono inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e configurano illeciti di natura disciplinare.

Le sanzioni rientrano tra quelle previste dalla normativa vigente e dal Capitolo DISCIPLINA del vigente Contratto Collettivo Nazionale di riferimento.

In particolare, l'inosservanza dei doveri e delle prescrizioni comporta, a seconda dell'entità della violazione valutata in base alle prescrizioni del CCNL, l'applicazione dei seguenti provvedimenti sanzionatori:

1) Incorre nei provvedimenti di Rimprovero scritto il lavoratore che:

violò le procedure interne previste dal presente Modello (ad es. che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adottò, nell'espletamento di Attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso.

2) Incorre, inoltre, anche nel provvedimento di Multa di importo variabile fino al massimo di 4 ore di retribuzione, ovvero nel provvedimento di Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni, il lavoratore che:

adottò nell'espletamento delle Attività sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D.lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni.

3) Può incorrere, infine, anche nel provvedimento di licenziamento il lavoratore che adottò, nell'espletamento delle Attività sensibili un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto.

Le sanzioni di cui ai punti 2 e 3 saranno commisurate alla gravità dell'infrazione e alla reiterazione della stessa (della recidività si terrà conto anche ai fini della comminazione di una eventuale sanzione espulsiva).

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, al Management aziendale.

Il Sistema Disciplinare viene costantemente monitorato dalla Funzione Personale con la supervisione dell'Organismo di Vigilanza.

15.V. Infrazioni dei Collaboratori Esterni e dei Partners

Le violazioni del Modello per quanto questo risulti applicabile a Terzi, Fornitori di beni e/o di servizi e Collaboratori esterni - fatta salva l'azione di risarcimento di eventuali danni sofferti da **SAN LIDANO GROUP** - comporterà l'applicazione immediata delle misure previste quali clausole contrattuali di "*risoluzione ipso iure*", negli atti di conferimento dell'incarico.

Le violazioni danno luogo alla risoluzione del rapporto contrattuale per inadempimento imputabile ex articolo 1453 cod. civ. ovvero comportano la risoluzione immediata e di diritto del rapporto nei modi previsti dall'articolo 1456 cod. civ. A tal fine viene preveduta una "*clausola risolutiva espressa*" nel contratto di conferimento d'incarico, ovvero nel documento che sostanzia l'instaurazione di un rapporto continuativo tra **SAN LIDANO GROUP** ed il Collaboratore esterno, anche mediante un *addendum* al contratto da tempo stipulato che ne risulti privo. **SAN LIDANO GROUP** potrà sottoporre a tali soggetti, anche successivamente all'instaurazione del rapporto, un modulo di dichiarazione di conoscenza e presa d'atto della vigenza del Codice Etico, nonché dei Protocolli limitatamente alla sezione regolante il funzionamento del Servizio aziendale/funzione con la quale lo stesso entra in relazione, il quale dovrà datare e sottoscrivere per incondizionata accettazione.

16. PRINCIPI PROCEDURALI

L'OdV, nell'esercizio delle proprie funzioni di vigilanza del Modello, è chiamato a rilevare eventuali violazioni, accertandole direttamente nel corso di verifiche, ispezioni, controlli, ovvero indirettamente, a fronte di segnalazioni e comunicazioni inviate dal Responsabile del Servizio aziendale interessato, o dal responsabile della Funzione Personale, ovvero dal singolo Collaboratore, anche in forma anonima.

SAN LIDANO GROUP ha adottato un Regolamento della procedura di segnalazione.

Tale segnalazione potrà essere effettuata con qualsiasi strumento di comunicazione idoneo a garantirne l'anonimato e la riservatezza e non potrà mai giustificare azioni di ripercussione sull'autore della segnalazione, ancorché sia stata accertata l'infondatezza di essa.

Ove sia rilevata una possibile violazione, l'OdV espletterà un'attività istruttoria volta all'accertamento della violazione e della sua gravità, nel rispetto delle prescrizioni e dei principi di tutela del Lavoratore sanciti nello Statuto dei Lavoratori, nonché delle procedure previste dal CCNL applicato.

All'esito ne verrà data comunicazione formale all'Organo dirigente di **SAN LIDANO GROUP** che, quale Datore di lavoro, attiverà la procedura disciplinare, fatto salvo l'eventuale ricorso al Giudice del Lavoro e/o di eventuali Organi conciliatori, se attivabili.

Sebbene resti in capo al Datore di lavoro l'irrogazione della sanzione disciplinare, l'OdV potrà fornire parere consultivo (non obbligatorio, né vincolante) circa la congruità della sanzione individuata e la sua concreta attitudine ad eliminare la reiterazione della violazione, come ulteriori violazioni della medesima specie.

* * * *

17. RINVIO

Le disposizioni del presente Sistema Disciplinare Interno di **SAN LIDANO GROUP** sono soggette a coordinamento automatico con le previsioni modificative o integrative del vigente CCNL applicabile.

Letto, approvato e sottoscritto

Il Presidente CdA



Società San Lidano Group S.r.l.

Modello Di Organizzazione Ex D.lgs. 231/2001

Parte Generale

Aggiornamento Settembre 2025

IL MODELLO ORGANIZZATIVO INTERNO EX DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

In data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto legislativo n. 231 (il Decreto), che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali a cui l'Italia ha già da tempo aderito, tra cui la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione del 26 maggio 1997, anch'essa firmata a Bruxelles, sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il D.lgs. 231/2001, recante la “ *Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica* ” ha introdotto, per la prima volta in Italia, la responsabilità personale degli enti collettivi per alcuni reati commessi nel loro interesse o vantaggio, da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Tale responsabilità si aggiunge a quella penale della persona fisica autore del reato e ancorché definita “ **amministrativa** ”, sostanzia per l'ente collettivo una vera responsabilità “ *para-penale* ”.

La nuova responsabilità introdotta dal D.lgs. 231/2001 e ss. mm. e ii. mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli Enti che abbiano avuto un interesse ovvero tratto un vantaggio dalla commissione del reato, nel presupposto che la commissione del reato è stata agevolata o permessa dal “ *deficit organizzativo* ” dell'Ente stesso.

* * * *

Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto (articoli 9 / 23) è così stabilito.

Sanzioni pecuniarie. La determinazione delle sanzioni pecuniarie irrogabili ai sensi del Decreto si fonda su un sistema di quote. Per ciascun illecito, infatti, il Decreto determina un numero minimo e massimo di quote, sul modello delle *cornici* edittali che tradizionalmente caratterizzano il sistema sanzionatorio. L'articolo 10 del Decreto prevede che il numero di quote non può mai essere inferiore a cento e che l'importo delle singole quote può oscillare tra un minimo di circa 258 euro a un massimo di circa 1549 euro. La determinazione del numero di quote da parte del Giudice è commisurata alla gravità del fatto, al grado di responsabilità dell'Ente, all'attività eventualmente svolta per riparare le conseguenze dell'illecito commesso e per prevenirne altri. L'importo delle singole quote è invece fissato in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente, al fine di garantire l'effettività della sanzione. Nell'ampliare il novero dei reati-presupposto a nuove fattispecie, il Legislatore non disattende il principio di legalità della sanzione, omettendo la determinazione in astratto del numero minimo e massimo di quote irrogabili per ciascun illecito.

Confisca del prezzo o del profitto del reato. Nei confronti dell'Ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede. Quando non è possibile eseguire la confisca sui beni costituenti direttamente prezzo o profitto del reato, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni, o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato. In via cautelare, può essere disposto il sequestro delle cose che, costituendo prezzo o profitto del reato o loro equivalente monetario, sono suscettibili di confisca. Come statuito dal Giudice di Legalità (*cfr. ex multis* Cass.,VI sez. pen. nr. 34505/2012), per ordinare il sequestro preventivo il Giudice deve valutare la concreta fondatezza dell'accusa e ravvisare gravi indizi di responsabilità dell'Ente. Il principio di tassatività degli illeciti e delle sanzioni previsti dal Decreto impedisce il sequestro cautelare di somme costituenti il profitto di

illeciti penali estranei al Catalogo dei reati-presupposto. Ciò vale anche quando la Pubblica Accusa qualifichi tali illeciti come delitti-scopo dell'associazione per delinquere, che invece costituisce reato-presupposto della responsabilità dell'ente ai sensi dell'articolo 24-ter del decreto 231 (così Cass. VI sez. pen. nr. 3635/2014). In tema di sequestro preventivo, occorre infine evidenziare l'inserimento del comma 1-bis nell'articolo 53 del Decreto, aggiunto in sede di conversione del D.L. n. 101/2013. La disposizione prevede che, in caso di sequestro finalizzato alla confisca per equivalente ex articolo 19, comma 2 del Decreto, il custode giudiziario consente agli organi societari di impiegare società, aziende, titoli, quote azionarie o somme liquide oggetto di sequestro per garantire la continuità e lo sviluppo aziendale. La gestione di tali beni, dunque, di regola rimane in capo agli organi sociali, mentre solo in caso di violazione della destinazione ai fini di sviluppo e continuità aziendale è prevista la devoluzione di poteri gestori in capo a un amministratore giudiziario. Quest'ultimo, di conseguenza, esercita un potere di sola vigilanza sull'attività degli organi societari, fungendo da raccordo tra l'Autorità giudiziaria e l'Impresa. Tale disciplina costituisce espressione del tentativo di bilanciare le esigenze penal-preventive sottese al Decreto con le garanzie di tutela dell'integrità patrimoniale degli operatori economici e della libertà di iniziativa economica costituzionalmente sancita.

Sanzioni interdittive. Nei casi previsti dalla legge, il Giudice penale può applicare sanzioni interdittive, particolarmente afflittive poiché colpiscono la stessa attività dell'Ente. E' necessaria l'espressa previsione normativa della possibilità di comminare una sanzione interdittiva a seguito della commissione del reato presupposto in concreto realizzato. Occorre, poi, che il reato abbia procurato all'Ente un profitto di rilevante entità, che il reato sia stato determinato o agevolato da gravi carenze organizzative oppure che vi sia stata reiterazione degli illeciti. Le sanzioni interdittive consistono: a) nell'interdizione dall'esercizio dell'attività; b) nella sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; c) nel divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; d) nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; e) nel divieto di pubblicizzare beni o servizi. Le sanzioni interdittive, tuttavia, non possono essere applicate dal Giudice in maniera generalizzata, ma tali misure devono essere riferite allo specifico settore di attività dell'Ente in cui è stato realizzato l'illecito e devono essere modulate in ossequio ai principi di adeguatezza, proporzionalità e sussidiarietà (cfr. Cass. VI Sez. Pen. nr. 20560/2010). Ciò dall'articolo 14, comma 1 del Decreto, che chiarisce che *"le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente"*; dall'articolo 15, comma 2, che introduce una simile previsione con riferimento alla sanzione, sostitutiva dell'interdizione, rappresentata dal commissariamento dell'Ente, nonché dall'articolo 69, comma 2, secondo cui la sentenza che applichi sanzioni interdittive *"deve sempre indicare l'attività o le strutture oggetto della sanzione"*, escludendo che possa indifferentemente coinvolgere ogni settore in cui l'Ente opera. Tali principi devono trovare applicazione a maggior ragione in fase cautelare e preventiva. Essa, infatti, è strettamente funzionale all'applicazione delle sanzioni interdittive e governata dai medesimi principi, tenuto conto in questa fase, i fatti contestati all'Ente ai fini della responsabilità da reato sono ancora in fase di accertamento. Le sanzioni interdittive non si applicano se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'Ente abbia riparato le conseguenze del reato, ai sensi dell'articolo 17 del Decreto, vale a dire che l'Ente abbia: i) risarcito integralmente il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si sia adoperato in tal senso; ii) adottato e attuato un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi; iii) messo a disposizione il profitto conseguito. Infine, la Legge 9 gennaio 2019 nr. 3, recante *"Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici"* (cd. legge Spazzacorrotti) ha introdotto una disciplina specifica per l'applicazione delle sanzioni interdittive ad alcuni reati contro la PA, ovvero concussione, corruzione propria semplice e aggravata dal rilevante profitto conseguito dall'Ente, corruzione in atti giudiziari, induzione indebita a dare o promettere utilità, dazione o promessa al Pubblico Ufficiale o all'Incaricato di Pubblico Servizio di denaro o altra utilità da parte del corruttore, istigazione alla corruzione. In particolare, la Legge ha disposto un inasprimento del trattamento sanzionatorio, distinguendo due diverse ipotesi edittali a seconda della qualifica del reo: le sanzioni interdittive potranno avere una durata compresa tra 4 e 7 anni se il reato è commesso da un soggetto apicale e tra 2 e 4 anni se l'autore sia un soggetto subordinato. La Legge ha invece disposto l'applicazione delle sanzioni interdittive nella misura base di cui all'articolo 13, co. 2 del decreto 231 (3 mesi - 2 anni) qualora l'Ente, per gli stessi delitti citati e prima della sentenza di primo grado, si sia adoperato per evitare ulteriori.

Pubblicazione della sentenza di condanna. Il Giudice, con l'applicazione delle sanzioni interdittive, può anche disporre la pubblicazione della sentenza di condanna (misura idonea ad arrecare pregiudizio reputazionale dell'Ente). La pubblicazione della sentenza di condanna in uno o quotidiani, per estratto o per intero, può essere disposta dal Giudice, unitamente all'affissione nel Comune ove l'Ente abbia la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della Cancelleria del Giudice competente e a spese dell'Ente.

* * * *

La responsabilità amministrativa dell'Ente **si configura**:

" 1. L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;

b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

2. L'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. " (Articolo 5 Responsabilità dell'ente).

La responsabilità amministrativa-penale dell'Ente è esclusa, oltre che nel caso del comma 2 dell'articolo 5:

" 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 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.

2-bis. I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono:

a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente 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;

b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;

c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni 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-ter. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

2-quater. 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.

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).

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, Legge 12 novembre 2011, n. 183. (2) Comma inserito dall' art. 2, comma 1, Legge 30 novembre 2017, n. 179.

In tema di reati previsti dal D.lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni, il riferimento alla categoria di “Reati” è relativo a tutte le fattispecie di reati originariamente previsti (reati nei confronti della Pubblica Amministrazione), come alle fattispecie successivamente introdotte dal Legislatore nel Catalogo dei Reati presupposto della responsabilità amministrativa dell'Ente.

* * * *

La responsabilità amministrativa dell'Ente è configurata allorché, attraverso la commissione di un Reato Presupposto, realizzatosi per effetto di una carenza di adozione di misure organizzative in grado di mitigarne la commissione e/o grazie ad una omessa e/o insufficiente attività di vigilanza e controllo per prevenirne la realizzazione, l'Ente abbia conseguito un interesse o un vantaggio.

L'«**interesse**» esprime una valutazione teleologica del reato, apprezzabile “ex ante”, cioè al momento della commissione del fatto e secondo un metro di giudizio soggettivo, mentre il «**vantaggio**» ha una connotazione oggettiva, come tale valutabile “ex post”, sulla base degli effetti concretamente derivati dalla realizzazione dell'illecito

* * * *

La responsabilità amministrativa da reato si estende anche alle Società del Gruppo di Imprese, alla luce dell'ormai consolidato presupposto per il quale non esiste un interesse “del Gruppo”. La holding/controllante potrà essere ritenuta responsabile per il reato commesso nell'attività della controllata qualora: i) sia stato commesso un reato presupposto nell'interesse o vantaggio immediato e diretto, oltre che della Controllata, anche della Controllante; ii) persone fisiche

collegate in via funzionale alla Controllante abbiano partecipato alla commissione del reato presupposto recando un contributo causale provato in modo concreto e specifico.

* * * *

La responsabilità amministrativa dell'Ente **si aggiunge** a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

* * * *

Il presente documento costituisce norma interna di **SAN LIDANO GROUP**, vincolante per l'intera organizzazione e struttura aziendale.

* * * *

1. FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI AI FINI DEL D.LGS. 231/2001 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI - CATALOGO REATI

Il Decreto n. 231/2001 inizialmente prevedeva i soli reati contemplati nelle norme di cui agli artt. 24 e 25: per effetto di provvedimenti normativi successivi la casistica dei reati si è tuttavia notevolmente ampliata. Il c.d. Catalogo dei reati-presupposto alla data di aggiornamento del presente documento include le seguenti fattispecie.

1. Articolo 24 D.lgs. 231/2001 - 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 – Articolo modificato dalla Legge 161/2017, dal D.lgs. nr. 75/2020, dalla Legge nr. 137/2023 e dalla Legge nr. 90/2024:

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.) [articolo modificato dal D.lgs. n. 75/2020 e dalla Legge n. 90/2024]

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]

* * * *

La Legge 9 ottobre 2023, n. 137, di conversione con modifiche del D.L. 10 agosto nr. 105, recante “ *disposizioni urgenti in materia di processo penale di processo civile di contrasto agli incendi boschivi di recupero dalle tossicodipendenze di salute e di cultura nonché in materia di personale della magistratura e della pubblica amministrazione* ” attua l'estensione del Catalogo dei Reati Presupposto: il c.d. “ *Decreto Giustizia* ” è intervenuto sugli articoli 24 e 25-octies 1 del D.lgs. cit., aggiungendo tre nuove fattispecie di Reato Presupposto.

Nello specifico, l'articolo 24 D.lgs. 231/2001, rubricato “ *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* ”, è stato integrato dalla previsione di due nuovi “ *reati presupposto* ”: trattasi delle fattispecie di “ *Turbata libertà degli incanti* ” (articolo 353 C.p.) e “ *Turbata libertà del procedimento di scelta dei contraenti* ” (articolo 353 bis C.p.).

Attraverso queste fattispecie, si estende il perimetro di rischio nei rapporti con la P.A., poiché vengono coinvolte nel sistema anche le fasi prodromiche allo svolgimento delle Gare Pubbliche.

Anche il “ *trasferimento fraudolento di valori* ” di cui all'art. 512-bis c.p. si colloca, come le altre fattispecie di reati presupposto di cui all'articolo 24 D.lgs. 231/2001, nel solco di aree di rischio già compiutamente affrontate dai sistemi di prevenzione e controllo esistenti.

In relazione alla fattispecie di Reato presupposto, possono essere reputate coinvolti i seguenti Organi/aree e funzioni di **SAN LIDANO GROUP**, nello svolgimento delle proprie attività commerciali, finanziarie e di controllo sia nei confronti dell'Ente stesso, sia in favore della Clientela: a) Consiglio di Amministrazione; b) Area Amministrazione; c) Area Acquisti; d) Area Finanziaria.

Ai fini della commissione dei Reati contro la P.A. è necessaria l'instaurazione di rapporti di natura contrattuale e non contrattuale con Pubblici Uffici e/o incaricati di Pubblico Servizio, appartenenti alla Pubblica Amministrazione, agli Enti Pubblici e/o ai Soggetti ad essi assimilati, facenti parte dello Stato Italiano, come della Comunità Europea, come di Stati esteri.

* * * *

2. Articolo 24bis D.lgs. 231/2001 - Delitti informatici e trattamento illecito di dati - Articolo aggiunto dalla Legge nr. 48/2008, modificato dal D.lgs. nn. 7 e 8/2016 e dal L.L. nr. 105/2019, modificato dalla Legge nr. 90/2024:

Documenti informatici (art. 491-bis c.p.)

Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 90/2024]

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 e modificato dalla Legge n. 90/2024]

Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021 e dalla Legge n. 90/2024]

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 e dalla Legge n. 90/2024]

Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 90/2024]

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.) [articolo modificato dalla Legge n. 90/2024]

Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 90/2024]

Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 635-quater.1 c.p.) [articolo introdotto dalla Legge n. 90/2024]

Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblico interesse (art. 635-quinquies c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 90/2024]

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)

Estorsione (art. 629, comma 3, c.p.) [articolo aggiunto dalla Legge n. 90/2024]

* * * *

L'articolo 24 bis, introdotto dalla Legge 18 marzo 2008 nr. 48, inserisce vari reati informatici, prima assenti, fra i reati presupposti dal Decreto. Aggiornato dal Decreto legislativo 15 gennaio 2016, nr. 7 e 8 (disposizioni in materia di abrogazione di reati e introduzione di illeciti con sanzioni pecuniarie civili), l'articolo 24 bis è stato integrato dal D.lgs. nr.105/2019 (Disposizioni urgenti in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica e di disciplina dei poteri speciali nei settori di rilevanza strategica) che ha previsto la modifica del comma 3, che chiama l'Ente a rispondere anche in relazione ai delitti di cui all'articolo 1, comma 11, del Decreto legge nr. 105 del 21 settembre 2019. Significative le integrazioni di cui alla Legge 28 giugno 2024 nr. 90 (*"Disposizioni in materia di rafforzamento della cybersicurezza nazionale e di reati informatici"* c.d., *"Legge sulla Cybersicurezza"*), che ha come obiettivo quello di introdurre e armonizzare i temi legati al mondo della cybersecurity: dalla Governance agli obblighi di notifica degli incidenti, dai requisiti di cybersicurezza nei contratti pubblici alle preclusioni per l'assunzione di alcune tipologie di professionalità provenienti dal mondo della cybersecurity pubblica e della sicurezza nazionale, dalla normativa 231/2001 fino all'ampia novella sui reati informatici.

In relazione alla fattispecie di Reato presupposto, possono essere reputate coinvolti i seguenti Organi/aree e funzioni di **SAN LIDANO GROUP**, nello svolgimento delle proprie attività funzionali: a) Governance; b) Servizio IT; c) Area Amministrazione; d) Area Acquisti; e) Area Finanziaria.

* * * *

3. Articolo 24ter D.lgs. 231/2001 - Delitti di criminalità organizzata - Articolo aggiunto dalla Legge nr. 94/2009 e modificato dalla Legge nr. 69/2015:

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.).

La fattispecie di tale Reato presupposto si ritiene non applicabile a **SAN LIDANO GROUP**.

* * * *

4. Articolo 25 D.lgs. 231/2001 - Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione - Modificato dalla Legge nr. 190/2012, dalla Legge nr. 3/2019, dal D.lgs. nr. 75/2020, dalla Legge nr. 112/2024 e dalla Legge 114/2024.

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.) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. n. 3/2019 e dal D.L. n. 92/2024]

Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.) [modificato dalla L. 3/2019 e dalla Legge n. 114/2024]

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]

Indebita destinazione di denaro o cose mobili (art. 314-bis c.p.) [articolo introdotto dalla Legge n. 112/2024]

La Legge nr. 114 del 9 agosto 2024 (Modifiche al codice penale, al codice di procedura penale, al codice dell'ordinamento militare) ha abrogato l'articolo 323 c.p. (Abuso d'ufficio), ha sostituito l'articolo 346bis c.p. (Traffico di influenze illecite) ed ha modificato il testo degli articoli 322bis, 323ter (causa di non punibilità) c.p..

Il D.L. 4 luglio 2024 nr. 92 ha introdotto il comma primo all'articolo 314-bis c.p. (indebita destinazione di denaro o come mobili), rinominato " *peculato per distrazione* " ed ha modificato l'articolo 322-bis c.p..

In relazione alla fattispecie di Reato presupposto, possono essere reputate coinvolti i seguenti Organi/aree e funzioni di **SAN LIDANO GROUP**, nello svolgimento delle proprie attività funzionali: a) Governance; b) Area Amministrazione; c) Area Finance.

* * * *

5. Articolo 25bis D.lgs. 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. nr. 350/2001, convertito con modificazioni dalla Legge nr. 409/2001, modificato dalla Legge nr. 99/2009, modificato dal D.lgs. nr. 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.).

La fattispecie di tale Reato presupposto si ritiene non applicabile a **SAN LIDANO GROUP**.

* * * *

6. Articolo 25bis 1 D.lgs. 231/2001 - Delitti contro l'industria e il commercio - Articolo aggiunto dalla Legge nr. 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.)

Da ultimo, la Legge nr. 112 dell'8 agosto 2024 (Conversione in legge, con modificazioni, del Decreto Legge 4 luglio 2024 nr. 92, recante misure urgenti in materia penitenziaria, di giustizia civile e di personale del Ministero della giustizia) ha apportato modifiche alla rubrica e testo dell'articolo 322bis c.p., degli articoli 323bis c.p. e 314bis c.p..

In relazione alla fattispecie di Reato presupposto, possono essere repute coinvolti i seguenti Organi/aree e funzioni di **SAN LIDANO GROUP**, nello svolgimento delle proprie attività funzionali: a) Area Amministrazione; b) Area Commerciale; c) Area Acquisti.

* * * *

7. Articolo 25ter D.lgs. 231/2001 - Reati Societari – Articolo aggiunto dal D.lgs. nr. 61/2002, modificato dalla Legge nr. 190/2012, dalla Legge nr. 69/2015, dal D.lgs. nr. 38/2017 e dal D.lgs. nr. 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]

In relazione alla fattispecie di Reato presupposto, possono essere reputate coinvolti i seguenti Organi/aree e funzioni di **SAN LIDANO GROUP**, nello svolgimento delle proprie attività funzionali: a) Governance; b) Area Amministrazione; c) Area Finanza.

* * * *

Il D.lgs. 19/2023 ha introdotto una nuova fattispecie di Reato Presupposto nel Catalogo ex D.lgs.231/2001; l'articolo 2 ne definisce l'ambito di applicazione, specificando che la nuova norma si applica:

a) alle operazioni transfrontaliere riguardanti una o più società di capitali italiane e una o più società di capitali di altro Stato membro che hanno la sede sociale o l'amministrazione centrale o il centro di attività principale stabilito nel territorio dell'Unione europea;

b) alle operazioni transfrontaliere riguardanti società diverse dalle società di capitali o società di capitali che non hanno nel territorio dell'Unione europea la sede sociale né l'amministrazione centrale né il centro di attività principale, se l'applicazione della disciplina di recepimento delle direttive (UE) 2017/1132 e (UE) 2019/2121 a tali operazioni è parimenti prevista dalla legge applicabile a ciascuna delle società di altro Stato membro partecipanti o risultanti dall'operazione;

c) alle operazioni transfrontaliere che non rientrano nei casi di cui alle lettere a) e b) e alle operazioni internazionali, nel rispetto dell'articolo 25, comma 3, della legge 31 maggio 1995, n. 218;

d) alle operazioni transfrontaliere a cui partecipano, o da cui risultano, enti non societari, in quanto compatibile, nel rispetto dell'articolo 25, comma 3, della legge n. 218 del 1995.

In particolare, nell'articolo 1 del Decreto si definisce:

- «*operazione transfrontaliera*» una trasformazione, fusione o scissione alla quale partecipano o dalla quale risultano una o più società regolate dalla legge italiana e almeno una società regolata dalla legge di uno Stato appartenente all'Unione europea (art. 1 lett. f);

- «*operazione internazionale*» una trasformazione, fusione o scissione alla quale partecipano o dalla quale risultano una o più società regolate dalla legge italiana e almeno una società regolata dalla legge di uno Stato non appartenente all'Unione europea (art. 1 lett. g).

Sono escluse dall'applicazione delle disposizioni contenute dal D.lgs 19/2023 le Società per le quali non è consentita la partecipazione ad un'operazione transfrontaliera o internazionale, ai sensi di quanto prescritto dall'art. 7.

Il nuovo reato di “ *False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare* ” di cui all'articolo 54 del Decreto è posto a tutela del rispetto della disposizione di cui all'articolo 29, che prescrive le condizioni e le modalità che devono essere osservate per il rilascio del cd. “ *certificato preliminare* ” attraverso il quale l'Autorità preposta (per lo Stato italiano, il Notaio) verifica e attesta il rispetto dei requisiti di legalità per la realizzazione dell'operazione transfrontaliera.

L'articolo 29 - norma prevista nel Capo III del Decreto dedicato alle fusioni - è applicabile anche alle operazioni di trasformazione (disciplinate nel Capo II) e di scissione (disciplinate nel Capo IV), in forza del richiamo espresso a tale norma effettuato rispettivamente dall'articolo 7 (per le trasformazioni) e dall'articolo 42 (per le scissioni) del Decreto.

La previsione della sanzione penale sottolinea il ruolo attribuito al cd. “ *certificato preliminare* ”, il cui rilascio si inserisce nell'ambito di un articolato iter procedimentale che dovrà essere seguito dagli Enti nell'esecuzione di tali operazioni e che prevede il compimento di una serie di adempimenti e formalità tra i quali, a titolo esemplificativo: *i)* la redazione del progetto di operazione transfrontaliera da parte degli organi di amministrazione o direzione; *ii)* la predisposizione di una relazione illustrativa relativa agli aspetti giuridici ed economici corredata dalla redazione di un esperto indipendente; *iii)* il controllo di legalità dell'operazione; *iv)* l'approvazione dell'operazione da parte degli organi societari; *v)* la pubblicità del progetto e dell'ulteriore documentazione indicata.

In particolare, il “ *certificato preliminare* ” deve essere rilasciato ai sensi dell'art. 29 dal Notaio in qualità di Pubblico Ufficiale, in quanto soggetto cui è demandato (quale “ *Autorità competente* ” ai sensi dell'art. 5, in conformità alle disposizioni eurounitarie) lo svolgimento del controllo di legittimità *ex ante* delle operazioni transfrontaliere prima che queste producano effetto.

In conformità alle nuove disposizioni normative introdotte con l'entrata in vigore del D.lgs 19/2023, l'Ente (e, in forza del richiamo operato all'articolo 29, anche per le operazioni di trasformazione e la scissione) dovrà richiedere il rilascio del detto certificato al Notaio, il quale dovrà attestare il regolare adempimento degli atti e delle formalità preliminari previste per la realizzazione dell'operazione societaria.

Tale richiesta dovrà essere preventivamente supportata da parte dell'Ente richiedente da una serie di documenti, informazioni e dichiarazioni elencati nell'articolo 29 comma 2 del Decreto (nonché dall'articolo 30, qualora dalla fusione transfrontaliera risulti una società soggetta alla legge di altro Stato), che dovranno essere allegati alla domanda di rilascio e sulla base dei quali il Notaio dovrà svolgere la verifica.

Il rilascio del certificato preliminare dovrà avvenire da parte del Notaio “ *senza indugio e salve ragioni di eccezionale complessità, specificamente motivate, non oltre trenta giorni dal ricevimento della documentazione completa* ” e potrà essere negato qualora “ *ritenga non adempite le condizioni stabilite dalla legge o non osservate formalità necessarie per la realizzazione della fusione* ”, dovendo in questo caso “ *comunicare senza indugio agli amministratori della società richiedente i motivi ostativi al rilascio del certificato* ” in modo da consentire all'Ente di sanare le eventuali mancanze (cfr. articolo 29).

La fattispecie incriminatrice viene a sanzionare la condotta di chi, al fine di far apparire adempite le condizioni per il rilascio del certificato preliminare di cui all'articolo 29:

i) formi documenti in tutto o in parte falsi; *ii)* alteri documenti veri; *iii)* renda dichiarazioni false; *iv)* ometta informazioni rilevanti.

Il soggetto attivo della fattispecie è individuato in qualunque persona fisica che, interna o esterna all'Ente, e indipendentemente dalla funzione o ruolo rivestito, partecipi - anche a titolo di concorso, ai sensi dell'articolo 110 c.p. - all'attività preliminare di raccolta e/o predisposizione di quanto richiesto per il rilascio del menzionato "certificato preliminare".

La condotta tipica viene ad essere realizzata materialmente come condotta:

- di natura commissiva, in caso di formazione di documenti in tutto o in parte falsi, o di alterazione di documenti veri, o ancora in caso di rilascio di dichiarazioni false, o
- di natura omissiva, laddove non vengano fornite le "informazioni rilevanti".

(A titolo esemplificativo, la condotta illecita descritta dalla norma penale potrà essere integrata dall'indicazione di false informazioni/dichiarazioni contenute nel progetto dell'operazione transfrontaliera (cfr. artt. 8, 19 e 43), o nelle relazioni degli Amministratori e degli Esperti indipendenti (cfr. artt. 21-22), o nelle certificazioni attestanti l'assenza o l'avvenuto soddisfacimento dei debiti verso le Amministrazioni o Enti pubblici (cfr. art. 30); o, ancora, potrà essere commessa mediante il nascondimento delle ulteriori informazioni rilevanti concernenti le società controllanti, controllate o collegate ai sensi dell'art. 2359 c.c. (cfr. art. 29 co. 2 lett. i)).

Il rinvio integrale alle norme che disciplinano la fusione di cui Capo III operato rispettivamente dagli artt. 7 e 42 del Decreto, fa sì che il reato in esame potrà configurarsi anche in relazione ad operazioni di trasformazione e di scissione che siano state poste in essere nell'ambito degli adempimenti richiesti per il rilascio del certificato preliminare.

Pertanto, a seguito dell'entrata in vigore del D.lgs 19/2023 viene modificato l'articolo 25-ter comma 1 del D.lgs 231/2001, nel quale sono richiamati i "Reati societari".

In particolare, l'art. 55 del Decreto inserisce, dopo la lettera s-bis) dell'articolo 25 -ter D.lgs 231/2001, la lettera s-ter) che:

- introduce nel catalogo dei cd. reati - presupposto il nuovo delitto di cui all'articolo 54 D.lgs 19/2023;
- stabilisce - nel caso di condanna - l'applicazione all'ente della sanzione pecuniaria da centocinquanta a trecento quote.

L'Ente potrà dunque essere ritenuto responsabile in relazione al nuovo Reato presupposto di cui all'articolo 54 D.lgs 19/2023 qualora alla realizzazione della condotta criminosa abbia partecipato (anche solo a titolo di concorso ai sensi dell'articolo 110 c.p.) un soggetto "apicale" o "sottoposto" riferibile all'organizzazione e qualora la condotta sia stata posta in essere (anche) nell'interesse o a vantaggio dell'Ente (ad es. per realizzare un'operazione transfrontaliera proficua per l'Ente, pur in assenza dei requisiti prescritti dalla legge), sempre che all'Ente sia possibile contestare un difetto di organizzazione che abbia agevolato la commissione del reato. La sanzione pecuniaria applicabile all'Ente ritenuto responsabile in relazione al reato di cui all'articolo 54 D.lgs 19/2023 potrà essere nella specie ricompresa tra un minimo di euro 38.700 ad un massimo di euro 464.700.

La sanzione potrà essere aumentata di un terzo qualora l'Ente abbia conseguito un profitto di rilevante entità.

Non è invece prevista, come per gli altri "Reati societari" richiamati all'articolo 25 ter D.lgs 231/2001, l'applicazione delle misure interdittive di cui all'art. 9 del D.lgs 231/2001.

In relazione alla fattispecie di Reato presupposto, possono essere reputate coinvolti i seguenti Organi/aree e funzioni di **SAN LIDANO GROUP**, nello svolgimento delle proprie attività funzionali: a) Governance; b) Area Amministrazione; c) Area Finance.

* * * *

8. Articolo 25quater D.lgs. 231/2001 - Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali

- Articolo aggiunto dalla Legge nr. 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).

Tale fattispecie di Reato presupposto si ritiene non applicabile a **SAN LIDANO GROUP**.

* * * *

9. Articolo 25quater D.lgs. 231/2001 - Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili – Articolo aggiunto dalla Legge nr. 7/2006:

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

Tale fattispecie di Reato presupposto si ritiene non applicabile a **SAN LIDANO GROUP**.

* * * *

10. Articolo 25quinquies D.lgs. 231/2001 - Delitti contro la personalità individuale – Articolo aggiunto dalla Legge nr. 228/2003, modificato dalla Legge nr. 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]

Iniziativa 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]

Talune fattispecie di Reato presupposto si ritengono non applicabili.

Per altre fattispecie di Reato presupposto, possono essere reputate coinvolti i seguenti Organi/aree e funzioni di **SAN LIDANO GROUP**, nello svolgimento delle proprie attività funzionali: a) Governance; b) Area Personale.

* * * *

Legge 15 gennaio 2021, n. 4 (Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 nel corso della 108ª sessione della Conferenza generale della medesima Organizzazione).

Si ribadisce il diritto di un Mondo del lavoro libero alla violenza e dalle molestie, ivi comprese la violenza e le molestie di genere, poichè la violenza e le molestie nel Mondo del lavoro possono costituire un abuso o una violazione dei diritti umani, e si ribadisce che la violenza e le molestie rappresentano una minaccia alle pari opportunità che costituiscono il diritto ad un lavoro dignitoso.

La cultura del lavoro deve essere basata sul rispetto reciproco e sulla dignità dell'essere umano prima prevenzione della violenza e delle molestie, con strumenti di severa reazione nei confronti della violenza e delle molestie.

La violenza e le molestie nel mondo del lavoro hanno ripercussioni sulla salute psicologica, fisica e sessuale, sulla dignità e sull'ambiente familiare e sociale della persona; la violenza e le molestie influiscono anche sulla qualità dei servizi pubblici e privati e possono impedire che le persone, in particolare le donne, entrino, rimangano e progrediscano nel mercato del lavoro; la violenza e le molestie siano incompatibili con lo sviluppo di Imprese sostenibili ed hanno un impatto negativo sull'organizzazione del lavoro, sui rapporti nei luoghi di lavoro, sulla partecipazione dei lavoratori, sulla reputazione delle Imprese e sulla produttività; le molestie e la violenza di genere colpiscono donne e ragazze e un sistema inclusivo, integrato e in una prospettiva di genere, che intervenga sulle cause all'origine e sui fattori di rischio, ivi compresi stereotipi di genere, forme di discriminazione multiple e interconnesse e squilibri nei rapporti di potere dovuti al genere, si rivela essenziale per porre fine alla violenza e alle molestie nel Mondo del Lavoro.

L'espressione «*violenza e molestie*» nel Mondo del Lavoro indica un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, come anche solo la minaccia di porli in essere, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico.

L'espressione «*violenza e molestie di genere*» indica la violenza e le molestie nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano in modo persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali.

La Legge di ratifica della Convenzione, rafforza, nell'ambito della partecipazione nazionale agli Organismi Internazionali di tutela, la protezione dei Lavoratori, compresi i Lavoratori come definiti in base alle pratiche e al diritto nazionale, oltre a persone che lavorino indipendentemente dallo status contrattuale, le persone in formazione, inclusi i Tirocinanti e gli Apprendisti, i Lavoratori licenziati, i Volontari, le Persone alla ricerca di un impiego e i Candidati a un lavoro, con coinvolgimento di coloro che comunque esercitino l'autorità, i doveri e le responsabilità di un Datore di lavoro. Attraverso la ratifica nazionale, la Convenzione si applica a tutti i settori, sia privati che pubblici, nell'economia formale e informale, in aree urbane o rurali.

L'organizzazione del lavoro deve adottare un approccio inclusivo, integrato e incentrato sulla prospettiva di genere per la prevenzione e l'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro. Un tale approccio deve tenere in considerazione la violenza e le molestie che coinvolgano soggetti terzi, qualora rilevante, e includere: a) il divieto di violenza e molestie ai sensi di legge; b) l'individuazione o il rafforzamento dei meccanismi per l'applicazione e il monitoraggio; c) l'istituzione di misure sanzionatorie; d) la garanzia di meccanismi di ispezione, controllo e di indagine efficaci per i casi di violenza e di molestie, ivi compreso attraverso gli ispettorati del lavoro o altri organismi competenti.

* * * *

Legge 30 novembre 2017 n. 179 “ Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”.

La Legge nr. 179/2017 ha introdotto nel sistema ordinamentale nazionale il cosiddetto *Whistleblowing*, vale a dire la disciplina della segnalazione di attività e/o comportamenti illeciti nell'Amministrazione Pubblica o nelle Aziende private, da parte del dipendente che ne sia venuto a conoscenza per ragioni di lavoro.

La norma, con l'articolo 2 comma 1 (Tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti nel settore privato), con riguardo ai Modelli di Organizzazione e di gestione dell'Ente idonei a prevenire reati, aggiunge all'articolo 6 del Decreto legislativo 8 giugno 2001 nr. 231, dopo il comma secondo, tre nuovi commi:

“ 2 bis: I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono:

a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b) , di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente 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;

b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;

c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione;

d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni 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 ter: L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2 -bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

2 quater: 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 “.

D.lgs. 24/2023.

Il D.lgs. 24/2023 ha recepito la direttiva UE 2019/1937 sul Whistleblowing, con effetto a decorrere dal 15 luglio 2023; il Decreto prevede l'obbligo di istituire un canale di segnalazione interna per le imprese che:

- hanno impiegato nell'ultimo anno una media di 50 dipendenti;
- operano nei settori c.d. sensibili (servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio o del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente) anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di 50 dipendenti;
- adottano modelli di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di 50 dipendenti.
- L'obbligo di istituire un canale di segnalazione interna decorre:
- dal 15 luglio 2023 in via generale (società con almeno 250 dipendenti e che rientrano negli ambiti di cui alle lett. b e c di cui sopra);

- dal 17 dicembre 2023 per i soggetti privati che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, non inferiore a 50 e non superiore a 249.

Il D.lgs. 24/2023, prescrive per gli Enti i seguenti adempimenti:

attivazione di un canale di segnalazione interna che garantisca la riservatezza dell'identità del Segnalante, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione;

redigere una procedura per la gestione del canale di segnalazione;

nomina e formazione del soggetto interno incaricato della gestione del canale di segnalazione;

elaborazione e divulgazione di una procedura per tutti i potenziali Segnalanti sui presupposti e le modalità di attivazione del canale di segnalazione;

informazione e, a richiesta, consultazione delle RSA/RSU o delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prima di attivare il canale di segnalazione;

integrazione dei Codici disciplinari alla luce degli illeciti commessi dalla persona segnalata, dal segnalante in caso di segnalazioni false e da chiunque violi gli obblighi di riservatezza.

In ordine alla protezione del Segnalante si rileva:

- la protezione si applica solo alle segnalazioni di illeciti relativi al diritto dell'UE, come frode fiscale, riciclaggio di denaro o reati in materia di appalti pubblici, sicurezza dei prodotti e stradale, protezione dell'ambiente, salute pubblica e tutela dei consumatori e dei dati;
- il Segnalante può scegliere se riportare un sospetto all'interno dell'Ente o direttamente all'Autorità di Vigilanza competente. In caso di mancato riscontro alla segnalazione, o se il Segnalante ha motivo di ritenere che sia nell'interesse pubblico, può rivolgersi direttamente ai media. I segnalanti sono protetti in entrambi i casi.

* * * *

11. Articolo 25sexies D.lgs. 231/2001 - Reati di abuso di mercato - Articolo aggiunto dalla Legge nr. 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].

In relazione alla fattispecie di Reato presupposto, possono essere reputate coinvolti i seguenti Organi/aree e funzioni di **SAN LIDANO GROUP**, nello svolgimento delle proprie attività funzionali: a) Governance; b) Area Amministrazione; c) Servizio IT.

* * * *

12. Altre fattispecie in materia di abusi di mercato - Articolo 187quinquies TUF - Articolo modificato dal D.lgs. nr. 107/2018:

Divieto di manipolazione del mercato (art. 15 Reg. UE n. 596/2014)

Divieto di abuso di informazioni privilegiate e di comunicazione illecita di informazioni privilegiate (art. 14 Reg. UE n. 596/2014).

In relazione alla fattispecie di Reato presupposto, possono essere reputate coinvolti i seguenti Organi/aree e funzioni di **SAN LIDANO GROUP**, nello svolgimento delle proprie attività funzionali: a) Governance; b) Area Amministrazione; c) Servizio IT.

* * * *

13. Articolo 25septies D.lgs. 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 Legge nr. 123/2007, modificato dalla Legge nr. 3/2018:

Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.)

Omicidio colposo (art. 589 c.p.).

In relazione alla fattispecie di Reato presupposto, possono essere reputate coinvolti i seguenti Organi/aree e funzioni di **SAN LIDANO GROUP**, nello svolgimento delle proprie attività funzionali: a) Area Personale; b) Area Logistica/Manutenzione; c) RSPP.

* * * *

Il D.lgs 9 aprile 2008, n. 81 ha disposto la modifica dell'articolo 25-septies precedentemente introdotto dalla Legge 3 agosto 2007 nr. 123 che aveva esteso l'ambito applicativo della responsabilità amministrativa dell'Ente ai reati di "omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime che si verificano a causa della violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative alla tutela dell'igiene e della salute del lavoro" di cui agli artt. 589 e 590, terzo comma, del codice penale. In conseguenza tali condotte, che in termini generali, possono desumersi da quanto previsto dall'articolo 2087 c.c. in base al quale « l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro », sono configurabili come delitti, posti in essere da soggetti funzionalmente legati alla **SAN LIDANO GROUP**, nel suo interesse o vantaggio, quest'ultima è soggetta ad una sanzione pecuniaria in misura non inferiore a mille quote e, nel caso di condanna per uno dei delitti sopra menzionati, alle sanzioni interdittive per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.

Tale integrazione rende necessaria la creazione di un sistema special-preventivo, quale sezione del Modello 231/2001, espressamente rivolto (articolo 30, TUSL D.lgs. n. 81/2008) alla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro prevedendo azioni mirate volte a garantire:

- l'effettuazione di una mappatura del rischio approfondita e orientata alla prevenzione;
- l'attenta verifica ed eventuale integrazione delle procedure interne di prevenzione ai sensi dei principi ex D.lgs. nr. 231/2001 in coerenza con la specificità dei rischi di violazione delle norme richiamate dall'articolo 25-septies del D.lgs. 231/2001;
- la valutazione ed individuazione dei raccordi tra i vari soggetti coinvolti nel sistema di controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni e delle normative speciali in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, con particolare riferimento alla previsione di un sistema integrato di controllo riguardante il responsabile dei servizi di prevenzione e protezione, qualificabile come controllo tecnico-operativo, e l'Organismo di Vigilanza incaricato del controllo sulla efficienza ed efficacia delle procedure rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni.

* * * *

La Legge 215/2021 valorizza il ruolo centrale della figura del Preposto, definendone i compiti:

- sovrintendere e vigilare sull'osservanza da parte dei singoli Lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione;
- nel caso venisse accertata una non conformità comportamentale in ordine alle disposizioni e istruzioni impartite dal Datore di lavoro ai fini della protezione collettiva e individuale, intervenire per modificare il comportamento non conforme fornendo le necessarie indicazioni di sicurezza;
- In caso di mancata attuazione delle disposizioni impartite o di persistenza della inosservanza, interrompere l'attività del Lavoratore e informare i superiori diretti;
- In caso di rilevazione di deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e di ogni condizione di pericolo rilevata durante la vigilanza, se necessario, interrompere temporaneamente l'attività e, comunque, segnalare tempestivamente al Datore di lavoro e al Responsabile le non conformità rilevate.

Alla luce dei compiti attribuiti al Preposto, questi deve essere considerato una figura apicale ai sensi dell'art. 5, comma 1 lett. a, D.lgs. 231/2001, poiché chiamato a sovrintendere l'intero ambito della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro.

Trattandosi, quindi, di soggetto apicale, può essere configurata la responsabilità amministrativa di **SAN LIDANO GROUP**: è la novità sostanziale della Legge 215/2021 nell'ambito del sistema ex D.lgs. 231/2001.

* * * *

A seguito dell'emergenza correlata alla diffusione del COVID - 19 (Corona Virus), malattia infettiva da un nuovo virus che ha raggiunto una diffusione mondiale, si sono configurati nuovi profili nell'ambito della Responsabilità delle Persone Giuridiche, ai sensi del D.lgs. 231/01 con particolare riferimento alle tematiche della Salute e Sicurezza dei Lavoratori - art. 25 septies D.lgs. 231/01 "*Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro*" -.

Ai sensi dell'articolo 42 del D.L. nr. 18/2020, l'infezione da Covid-19 contratta "*in occasione di lavoro*" costituisce infortunio ai sensi del D.lgs. 81/2008. Il rischio di contagio, pertanto, è evento che comporta un nuovo profilo di rischio biologico ad alta intensità e che impone una valutazione specifica ai sensi del D.lgs. 81/2008 e l'adozione di adeguate misure, al fine della prevenzione (anche) degli illeciti di cui all'articolo 25 septies D.lgs. 231/2001.

L'Ente secondo quanto previsto dall'articolo 30 del D.lgs. 81/2008 ha l'onere di dimostrare la definizione di un modello organizzativo che includa:

- un'adeguata valutazione dei rischi connessi al "*contagio*" e le conseguenti misure di prevenzione e protezione conseguenti per i lavoratori, con particolare riferimento al rischio biologico - articolo 271 D.lgs. 81/2008;
- appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche e organizzative possano causare rischi per la salute dei dipendenti, verificando periodicamente la perdurante assenza di rischio (incluse le modalità lavorative in ottemperanza alle disposizioni ministeriali per prevenire il contagio);
- le adeguate misure di sorveglianza sanitaria - articolo 41 D.lgs. 81/2008;
- informazione e formazione dei lavoratori - articolo 36 D.lgs. 81/2008;
- la vigilanza e il rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori.

La responsabilità dell'Ente si configura quando il comportamento ne abbia procurato un vantaggio o comunque un minor costo. Nel contesto legato all'emergenza Coronavirus, il vantaggio potrebbe derivare da un risparmio sui dispositivi di protezione, il fabbisogno di

determinate categorie di beni, necessariamente aventi specifiche caratteristiche, può comportare il perpetrarsi delle fattispecie di reato in materia di industria e commercio (articolo 25 bis1 D.lgs. 231/2001); dalla decisione di mantenere comunque aperta la propria attività senza adottare le misure di protezione adeguate per i propri dipendenti a seguito di un'adeguata valutazione del rischio.

* * * *

14. Articolo 25octies D.lgs. 231/2001 - Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio - Articolo aggiunto dal D.lgs. 231/2007, modificato dalla Legge nr. 186/2014 e dal D.lgs. nr. 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].

In relazione alla fattispecie di Reato presupposto, possono essere reputate coinvolti i seguenti Organi/aree e funzioni di **SAN LIDANO GROUP**, nello svolgimento delle proprie attività funzionali: a) Governance; b) Area Amministrazione; c) Area Finance.

* * * *

15. Articolo 25octies D.lgs. 231/2001 - Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori - Articolo aggiunto dal D.lgs. 184/2021 e modificato dalla Legge nr. 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 e modificato dal D.L. 19/2024].

In relazione alla fattispecie di Reato presupposto, possono essere reputate coinvolti i seguenti Organi/aree e funzioni di **SAN LIDANO GROUP**, nello svolgimento delle proprie attività funzionali: a) Governance; b) Area Amministrazione; c) Servizio IT; d) Area Finance

* * * *

16. Articolo 25octies 1 comma 2- Altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti - Articolo aggiunto dal D.lgs. 184/2021:

Altre fattispecie

In relazione alla fattispecie di Reato presupposto, possono essere reputate coinvolti i seguenti Organi/aree e funzioni di **SAN LIDANO GROUP**, nello svolgimento delle proprie attività funzionali: a) Governance; b) Area Amministrazione; c) Servizio IT; d) Area Finance.

* * * *

17. Articolo 25novies D.lgs. 231/2001 - Delitti in materia di violazione del diritto d'autore - Articolo aggiunto dalla Legge nr. 99/2009, modificato dalla Legge nr. 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).

Tale fattispecie di Reato presupposto si ritiene non applicabile a **SAN LIDANO GROUP**.

* * * *

18. Articolo 25decies D.lgs. 231/2001 - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria - Articolo aggiunto dalla Legge nr. 116/2009:

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

In relazione alla fattispecie di Reato presupposto, possono essere reputate coinvolti i seguenti Organi/aree e funzioni di **SAN LIDANO GROUP**, nello svolgimento delle proprie attività funzionali: a) Governance.

* * * *

19. Articolo 25undecies D.lgs. 231/2001 - Reati Ambientali - Articolo aggiunto dal D.lgs. nr. 121/2011, modificato dalla Legge nr. 68/2025, modificato dal D.lgs. nr. 21/2018 e modificato dalla Legge nr. 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).

Da ultimo, si segnala l'emanazione del Decreto Legge 8 agosto 2025 nr. 116 - Riorganizzazione della repressione degli illeciti in materia di rifiuti.

Il testo interviene su Codice Penale, Codice di Procedura Penale, Testo Unico Ambientale (d.lgs. n. 152/2006), Codice della Strada e normative speciali, con l'obiettivo di:

- reprimere con più severità l'abbandono dei rifiuti e la gestione illecita;
- contrastare discariche abusive e combustione illecita;
- potenziare i controlli con strumenti tecnologici e misure antimafia;
- finanziare la bonifica della Terra dei Fuochi;

Per quanto di interesse nell'ambito del Sistema ex D.lgs. 231/2001, si devono segnalare l'articolo 1 lettera h):

Art. 1

Modifiche al decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152

h) dopo l'articolo 259 sono inseriti i seguenti:

«Art. 259-bis (Aggravante dell'attività di impresa). - 1. Le pene rispettivamente previste dagli articoli 256, 256-bis e 259 sono aumentate di un terzo se i fatti sono commessi nell'ambito dell'attività di un'impresa o comunque di un'attività organizzata.

Il titolare dell'impresa o il responsabile dell'attività comunque organizzata è responsabile anche sotto l'autonomo profilo dell'omessa vigilanza sull'operato degli autori materiali del delitto comunque riconducibili all'impresa o all'attività stessa. Ai predetti titolari d'impresa o responsabili dell'attività si applicano altresì le sanzioni previste dall'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

e l'articolo 6 del D.L. che interviene, espressamente, sull'aggiornamento dell'articolo 25undecies D.lgs. 231/2001:

Art. 6

Modifiche all'articolo 25-undecies del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231

1. All'articolo 25-undecies del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1:

1) alla lettera a), la parola: «duecentocinquanta» è sostituita dalla seguente: «quattrocento»;

2) alla lettera b), le parole: «da quattrocento a ottocento quote» sono sostituite dalle seguenti: «da seicento a novecento quote»;

3) alla lettera d), le parole: «da trecento» sono sostituite dalle seguenti: «da quattrocentocinquanta»;

4) la lettera e) è sostituita dalla seguente:

«e) per la violazione dell'articolo 452-sexies, la sanzione pecuniaria da cinquecento a novecento quote per il caso previsto dal primo comma e da seicento a milleduecento quote per i casi previsti dal secondo comma»;

5) dopo la lettera e) sono inserite le seguenti:

«e-bis) per la violazione dell'articolo 452-septies, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote;

e-ter) per la violazione dell'articolo 452-terdecies, la sanzione pecuniaria da quattrocento a ottocento quote;

e-quater) per la violazione dell'articolo 452-quaterdecies, la sanzione pecuniaria da quattrocento a seicento quote, nel caso previsto dal primo comma, da quattrocentocinquanta a settecentocinquanta quote nel caso previsto dal secondo comma e da cinquecento a mille quote nel caso previsto dal terzo comma;»;

b) al comma 1-bis, le parole: «al comma 1, lettere a) e b)» sono sostituite dalle seguenti: «al comma 1, lettere a), b), d), e) ed e-quater)» e le parole: «, per un periodo non superiore a un anno per il delitto di cui alla citata lettera a)» sono soppresse;

c) al comma 2:

1) dopo la lettera a) sono inserite le seguenti:

«a-bis) per il reato di cui all'articolo 255-bis, la sanzione pecuniaria da trecentocinquanta a quattrocentocinquanta quote;

a-ter) per il reato di cui all'articolo 255-ter:

1) per la violazione del comma 1, la sanzione pecuniaria da quattrocento a cinquecentocinquanta quote;

2) per la violazione del comma 2, la sanzione pecuniaria da cinquecento a seicentocinquanta quote;»;

2) la lettera b) è sostituita dalla seguente:

«b) per i reati di cui all'articolo 256:

1) per la violazione del comma 1, primo periodo, la sanzione pecuniaria da trecento a quattrocentocinquanta quote;

2) per la violazione dei commi 1, secondo periodo, e, primo periodo, la sanzione pecuniaria da quattrocento a seicento quote;

3) per la violazione del comma 3, secondo periodo, la sanzione pecuniaria da quattrocentocinquanta a settecentocinquanta quote;

3-bis) per la violazione dei commi 1-bis, primo periodo, e 3-bis, primo periodo, la sanzione pecuniaria da cinquecento a mille quote;

3-ter) per la violazione dei commi 1-bis, secondo periodo, e 3-bis, secondo periodo, la sanzione pecuniaria da seicento a milleduecento quote;

3-quater) per la violazione dei commi 5 e 6, primo periodo, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;»;

3) dopo la lettera b), è inserita la seguente:

«b-bis) per il reato di cui all'articolo 256-bis:

1) per la violazione del comma 1, primo periodo, la sanzione pecuniaria da duecento a quattrocentocinquanta quote;

2) per la violazione del comma 1, secondo periodo, la sanzione pecuniaria da trecento a seicento quote;

3) per la violazione del comma 3-bis, primo periodo, la sanzione pecuniaria da quattrocento a ottocento quote;

4) per la violazione del comma 3-bis, secondo periodo, la sanzione pecuniaria da cinquecento a mille quote;»;

4) alla lettera e), le parole: «da centocinquanta a duecentocinquanta quote» sono sostituite dalle seguenti: «da trecento a quattrocentocinquanta quote»;

5) la lettera f) è abrogata;

d) dopo il comma 2, è inserito il seguente:

«2-bis. Quando ricorre l'ipotesi di cui all'articolo 259-ter del decreto legislativo 2 aprile 2006, n. 152, le sanzioni previste dal comma 2, lettere a-bis), a-ter), b), ed e) sono diminuite da un terzo a due terzi.»;

e) il comma 7 è sostituito dal seguente:

«7. Nei casi di condanna per i reati indicati al comma 2, lettere a), numero 2), e al comma 5, lettere b) e c), si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non superiore a sei mesi. Nei casi di condanna per i reati indicati dal comma 2, lettere b), b-bis) ed e), si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non superiore a un anno. Se l'ente o una sua unità organizzativa vengono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati di cui agli articoli 452-bis, 452-quater, 452-sexies e 452-quaterdecies del codice penale, agli articoli 256, 256-bis e 259 del decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152, e all'articolo 8 del decreto legislativo 6

novembre 2007, n. 202, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell'articolo 16, comma 3.».

In relazione alla fattispecie di Reato presupposto, possono essere reputate coinvolti i seguenti Organi/aree e funzioni di **SAN LIDANO GROUP**, nello svolgimento delle proprie attività funzionali: a) Governance; b) Area Amministrazione; c) Area Logistica.

* * * *

20. Articolo 25duodecies D.lgs. 231/2001 - Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare - Articolo aggiunto dal D.lgs. nr. 109/2012, modificato dalla Legge nr. 161/2017 e dal D.L. nr. 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)

In relazione alla fattispecie di Reato presupposto, possono essere reputate coinvolti i seguenti Organi/aree e funzioni di **SAN LIDANO GROUP**, nello svolgimento delle proprie attività funzionali: a) Area Personale.

* * * *

21. Articolo 25terdecies D.lgs. 231/2001 - Razzismo e xenofobia - Articolo aggiunto dalla Legge nr. 167/2017, modificato dal D.lgs. nr. 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]

In relazione alla fattispecie di Reato presupposto, possono essere reputate coinvolti i seguenti Organi/aree e funzioni di **SAN LIDANO GROUP**, nello svolgimento delle proprie attività funzionali: a) Area personale.

* * * *

22. Articolo 25quaterdecies D.lgs. 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 Legge nr. 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)

La fattispecie di tale Reato Presupposto non è applicabile a **SAN LIDANO GROUP**.

* * * *

23. Articolo 25quinqüiesdecies D.lgs. 231/2001 - Reati Tributari - Articolo aggiunto dalla Legge nr. 157/2019 e dal D.lgs. nr. 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)

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]

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)

Omesso versamento di ritenute certificate (articolo 10-bis D.lgs. 74/2000)

Omesso versamento di IVA (articolo 10-ter D.lgs. 74/2000)

Indebita compensazione (art. 10-quater D.lgs. n. 74/2000) [articolo introdotto dal D.lgs. n. 75/2020 e modificato dal D.lgs. n. 87/2024]

Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.lgs. n. 74/2000).

In relazione alla fattispecie di Reato presupposto, possono essere reputate coinvolti i seguenti Organi/aree e funzioni di **SAN LIDANO GROUP**, nello svolgimento delle proprie attività funzionali: a) Governance; b) Area Amministrazione; c) Area Finance.

* * * *

24. Articolo 25sexiesdecies D.lgs. 231/2001 - Contrabbando - Articolo aggiunto dal D.lgs. nr. 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).

Talune fattispecie di tali Reati presupposto sono solo astrattamente applicabili.

In relazione alla fattispecie di Reato presupposto, possono essere reputate coinvolti i seguenti Organi/aree e funzioni di **SAN LIDANO GROUP**, nello svolgimento delle proprie attività funzionali: *a)* Governance; *b)* Area Amministrazione; *c)* Area Acquisti

* * * *

25. Articolo 25septiesdecies D.lgs. 231/2001 - Delitti contro il patrimonio culturale - Articolo aggiunto dalla Legge nr. 22/2002 e modificato dalla Legge nr. 6/2024:

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.)

La fattispecie di tale Reato presupposto non è applicabile a **SAN LIDANO GROUP**.

* * * *

26. Articolo 25duodevicies D.lgs. 231/2001 – Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici – Articolo aggiunto dalla Legge nr. 22/2022:

Riciclaggio di beni culturali (art. 518-sexies c.p.)

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

La fattispecie di tale Reato presupposto non è applicabile a **SAN LIDANO GROUP**.

* * * *

27. Legge nr. 9/2013, articolo 12 - Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli Enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva i seguenti reati:

Commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate (art. 442 c.p.)

Adulterazione e contraffazione di sostanze alimentari (art. 440 c.p.)

Commercio di sostanze alimentari nocive (art. 444 c.p.)

Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.)

Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)

Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)

Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)

Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)

Contraffazione di indicazioni geografiche denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.).

La fattispecie di Reato presupposto non è applicabile a **SAN LIDANO GROUP**.

* * * *

28. Reati Transnazionali – Legge nr. 146/2006 – 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.).

La fattispecie di tale Reato presupposto non è applicabile a **SAN LIDANO GROUP**.

* * * *

Articolo 26 - Delitti tentati

L'articolo 56 del Codice Penale prevede la fattispecie del tentativo di reato: " *Chi compie atti idonei diretti in modo non equivoco a commettere un delitto, risponde di delitto tentato se l'azione non si compie o l'evento non si verifica.*" Atti idonei diretti in modo non equivoco a commettere un delitto sono quelli che esteriorizzano un'intenzione criminosa, senza però che il crimine sia stato commesso; o perché manca l'evento, nonostante la condotta sia stata realizzata, oppure perché la condotta è stata realizzata solo in parte.

L'articolo 26 D.lgs. 231/2001, stabilisce la Responsabilità Amministrativa dell'Ente anche per la fattispecie del tentativo di Reato Presupposto, ancorché non sia venuta a consumazione l'illecito amministrativo

* * * *

2. IL MODELLO ORGANIZZATIVO

Gli articoli 6 e 7 del D.lgs. 231/2001 prevedono la facoltà per l'Ente collettivo di elaborare ed adottare un proprio ed adeguato Modello Organizzativo, di gestione e controllo, con funzione di sistema prevenzionale, attraverso la previsione di regole, procedure, processi delle Aree e delle funzioni dell'Ente, per evitare la commissione dei reati presupposto, sia compiuti dagli apicali, che dai sottoposti, mediante la cui concreta attuazione possa determinarsi la applicazione del beneficio di esimente da responsabilità amministrativa all'Ente, nel caso in cui una fattispecie di reato presupposto sia stata realizzata con " *interesse o vantaggio* " del medesimo.

Il Sistema prevede, altresì, l'istituzione di un **Organismo di Vigilanza** con funzione e compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei Modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.

I Modelli di Organizzazione dovranno rispondere alle seguenti caratteristiche e funzioni:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati previsti dal D.lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni;
- prevedere protocolli (ad es. procedure) diretti a regolare la formazione e l'attuazione delle azioni come delle decisioni dell'Ente, in relazione ai Reati da prevenire;
- regolare le modalità di gestione delle risorse finanziarie ordinarie all'esercizio dell'attività dell'Ente come di quelle idonee ad impedire la commissione di tali Reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Ai sensi di quanto previsto dall' articolo 6 D.lgs. 231/2001, ove il reato sia stato commesso da " **apicali** ", Soggetti che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da

persone che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'Ente non risponde della incolpazione se prova (inversione onere probatorio) che:

- l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, Modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento sia stato affidato a un Organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i Modelli organizzativi;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di controllo del Modello.

Nel caso invece in cui il reato sia stato commesso da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti sopra indicati, l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza (articolo 7).

Tale inosservanza è esclusa se l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato, ed efficacemente attuato, un Modello organizzativo, di gestione e controllo, idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, incombendo la prova contraria alla Pubblica Accusa.

La congruenza e la efficacia della funzione del Modello è caratterizzata dalla conformità ed adeguatezza della sua strutturazione alla concreta e particolare organizzazione dell'Ente in relazione ai poteri decisionali e di rappresentanza, alle Aree operative, alle figure di riferimento, alle responsabilità di queste, ai processi operativi.

* * * *

3. LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

Ai sensi dell'articolo 6 comma 3, gli Enti collettivi possono elaborare il proprio Modello uniformandosi alle istruzioni e raccomandazioni risultanti da Codici comportamentali redatti da Associazioni di categoria dotate di rappresentatività, validati dal Ministero di Giustizia.

Confindustria ha aggiornato le Linee Guida ai fini del Modello di Organizzazione ex D.lgs. 231/2001 il 16 febbraio 2022, muovendo dalle recenti pronunce giurisprudenziali circa il concetto di "interesse" o di "vantaggio" che un Ente può trarre dalla commissione di un reato, orientandosi sui reati di origine colposa richiamati dall'art. 25-septies del Decreto 231/2001.

Confindustria, infatti, analizza come l'introduzione nel Catalogo dei Reati presupposto degli illeciti in ambito Salute e Sicurezza sul lavoro abbia inizialmente generato confusione con i presupposti dell'interesse e vantaggio: è, pertanto, intervenuta la Cassazione Penale, la quale – ribadendo un orientamento giurisprudenziale ormai consolidato – con la nota sentenza n. 3731/2020 ha spiegato che i concetti di interesse e vantaggio potrebbero realizzarsi in un risparmio di costi per la sicurezza o un incremento di produttività a fronte di condotte inosservanti delle norme cautelari, valutabili sia *ex ante* che *ex post* l'evento. La condotta, pertanto, è qualificata di natura finalistica e il "risparmio" rappresenta il beneficio per l'Ente, che al tempo stesso diventa un criterio oggettivo di imputazione.

Confindustria, poi, introduce un nuovo paragrafo denominato "Sistema integrato di gestione dei rischi" che rappresenta la novità delle nuove Linee Guida.

Nell'attività di gestione dei rischi di impresa (anche internazionali), Confindustria ha osservato come sia essenziale abbandonare l'approccio tradizionale in favore di una gestione integrata della *compliance*. Il fine ultimo è quello di sviluppare sistemi di controllo e procedure che dialoghino e che siano tra loro perfettamente armonizzati.

Secondo Confindustria, "Il passaggio ad una compliance integrata potrebbe permettere agli Enti di: • razionalizzare le attività (in termini di risorse, persone, sistemi, ecc.); • migliorare l'efficacia ed efficienza delle attività di compliance; • facilitare la condivisione delle informazioni attraverso

una visione integrata delle diverse esigenze di compliance, anche attraverso l'esecuzione di risk assessment congiunti, e la manutenzione periodica dei programmi di compliance (ivi incluse le modalità di gestione delle risorse finanziarie, in quanto rilevanti ed idonee ad impedire la commissione di molti dei reati espressamente previsti come fondanti la responsabilità degli enti".

Con specifico riferimento ai rischi connessi ai reati di natura fiscale, le Linee Guida sottolineano, nel paragrafo *"Sistemi di controllo ai fini della compliance fiscale"*, come sia necessario definire una *compliance* fiscale ispirata al *"Tax Control Framework"*, nell'ottica di un approccio integrato di gestione del rischio.

Sempre in ottica di compliance integrata, nelle realtà imprenditoriali che si estendono oltre i confini nazionali, Confindustria riprende la disciplina relativa alla gestione del Whistleblowing, ovvero del fenomeno delle segnalazioni di violazioni del Modello 231/2001 o di condotte illecite, sottolineandone l'importanza in ottica strategica per la prevenzione dei reati commessi anche fuori dal territorio italiano.

E' sottolineata, dalle Linee Guida, la tutela della riservatezza del Segnalante, non intesa come sinonimo di anonimato. Sul punto, peraltro, prendendo spunto dalla tendenza manifestata dalle imprese di implementare sistemi in grado di garantire l'anonimato del Whistleblower, Confindustria evidenzia che, per ovviare a potenziali denunce infondate o mere doglianze, si possono adottare specifiche misure in grado di rafforzare il fondamento delle segnalazioni, attingendo dalle Linee Guida ANAC.

Le Linee Guida di Confindustria, quindi, analizzano l'efficacia di uno strumento di prevenzione già noto e strettamente connesso alla compliance 231/2001, quale documento che contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'ente nei confronti degli stakeholders: il Codice Etico o di Comportamento.

L'adozione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati 231/2001 costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo. Rileva Confindustria che, per il Legislatore, la mera adozione di un sistema di controllo incentrato sulla gestione dei rischi non sia condizione sufficiente a determinare la possibilità di esonero della responsabilità amministrativa: è essenziale abbinare alla mappatura dei rischi l'adozione del Modello Organizzativo, nonché un Codice Etico servente a sopperire i vuoti di un sistema di controllo che non contempla la presenza di principi etici a cui l'azienda deve affidarsi.

Quale elemento innovativo, il documento di Confindustria distingue i contenuti minimi del Codice Etico a seconda che si voglia prevenire i reati di origine dolosa o colposa. Con particolare riferimento alla seconda categoria, le Linee Guida ritengono che *"l'impresa dovrebbe esplicitare e rendere noti i principi e criteri fondamentali in base ai quali vengono prese le decisioni, di ogni tipo e ad ogni livello, in materia di salute e sicurezza sul lavoro"*. Allo stesso modo, in relazione alle attività a possibile impatto ambientale, *"il Codice etico deve enunciare chiaramente l'impegno dei vertici aziendali a rispettare la legislazione in materia ambientale e ad attuare misure preventive per evitare o quantomeno minimizzare l'impatto ambientale"*.

Confindustria dedica il quarto capitolo all'Organismo di Vigilanza, Organo di controllo che ha il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli, nonché, di curare il loro aggiornamento.

Sebbene le ultime Linee Guida non apportino significativi mutamenti all'argomento, giova sottolineare che nel documento riedito di Confindustria vi è una specifica ai requisiti di autonomia e indipendenza, sottolineando come tali caratteristiche sembrano *"assicurati riconoscendo all'Organismo in esame, una posizione autonoma e imparziale"*, salvaguardata in sostanza dalla *"dotazione di un budget annuale a supporto delle attività di verifica tecniche necessarie per lo svolgimento dei compiti ad esso affidati dal Legislatore"*.

Vengono, inoltre, evidenziate alcune precisazioni in merito al ruolo e la composizione dell'OdV. Infatti, nel capitolo le Linee Guida sostengono che, per non minare l'obiettività dell'Organo di

controllo, soprattutto in caso di composizione mista, la scelta dei membri dovrà orientarsi su soggetti preferibilmente privi di ruoli operativi.

Infine, il documento di Confindustria prevede obblighi di informazione tra OdV e Collegio Sindacale, finalizzati a intercettare possibili violazioni del Modello Organizzativo.

Il quinto capitolo delle Linee Guida di Confindustria viene dedicato alla disciplina dei Gruppi di imprese, da sempre oggetto di numerosi interventi giurisprudenziali. Il ricorso al contesto di Gruppo nelle Società di grandi dimensioni o Società che vogliono diversificare il rischio rappresenta una soluzione organizzativa molto diffusa, nel sistema economico nazionale e internazionale. È dunque corretto, interrogarsi sulla responsabilità da reato “nel gruppo”.

Dal punto di vista della responsabilità amministrativa, pur non essendo configurabile una responsabilità da reato “**del gruppo**” inteso come soggetto giuridico unitario, gli Enti che compongono il gruppo possono rispondere dei reati commessi nello svolgimento dell’attività di impresa.

Per Confindustria, si deve stabilire in presenza di quali condizioni, per il reato commesso da una Società, possano essere chiamate a rispondere le altre Società del gruppo. Sul punto, le Guidelines compiono un esplicito richiamo alla giurisprudenza di legittimità (Cass., II Sez. pen., n. 52316 del 2016), che, in tema di estensione della responsabilità alle Società collegate, fa sempre riferimento ai requisiti dell’interesse e del vantaggio, sostenendo che, per aversi responsabilità ex D.lgs 231/2001, sia necessario che i detti requisiti siano riscontrati in concreto. Pertanto, la responsabilità può estendersi alle Società collegate quando la persona fisica che commette il reato sia soggetto funzionalmente connesso all’Ente e quando venga riscontrato l’interesse ed il vantaggio anche della Società collegata.

Al fine di prevenire la criminalità di Impresa e al tempo stesso assicurare l’autonomia nella gestione delle singole Società che formano il gruppo, Confindustria ritiene necessaria l’adozione di un Modello che sia diversificato per tutte le differenti Società che compongono il Gruppo, nonché la nomina di un proprio Organismo di Vigilanza, distinto anche nella scelta dei singoli componenti. Obiettivo è quello di scongiurare il fenomeno di estensione della responsabilità per i reati commessi da una delle società del gruppo.

Inoltre, è opportuno anche che la Controllante, in seno al proprio Modello organizzativo, delinei regole specifiche per la correttezza e la trasparenza nei rapporti con le Controllate. In particolare, l’attività di direzione e coordinamento deve svolgersi attraverso comunicazioni rese in forme ufficiali, così da essere successivamente ricostruibili, ove necessario.

Si potranno, quindi, definire canali di comunicazione, anche mediante flussi informativi statistici tra Società del gruppo, riguardanti lo stato di attuazione del sistema adottato ex 231/2001, eventuali violazioni del Modello e sanzioni applicate, o aggiornamenti dei Modelli effettuati a seguito di nuovi reati-presupposto rilevanti.

Confindustria, inoltre, fornisce una chiave di lettura secondo cui anche la Piccola Impresa è chiamata a dotarsi di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo. Il rischio che essa sia coinvolta in procedimenti penali per i reati richiamati dal Decreto 231/2001, infatti, è tutt’altro che remoto (esemplificativamente: erogazioni pubbliche e dei finanziamenti alle Piccole Imprese).

Le Linee Guida, d’altra parte, offrono uno schema sufficientemente flessibile e capace di adattarsi tanto alle Imprese di grandi dimensioni quanto alle Piccole Imprese. Unica eccezione, relativa all’aspetto dimensionale, è prevista per l’Organismo di Vigilanza, poiché vista la complessità e l’onerosità di questa funzione, le Piccole Imprese per dimensione e semplicità di struttura organizzativa, potrebbero non disporre di una funzione specifica con compiti di monitoraggio del sistema di controllo interno. A questo proposito, sottolinea Confindustria, il Decreto 231/2001 ha espressamente previsto all’articolo 6, comma 4, la facoltà dell’Organo dirigente di svolgere direttamente i compiti indicati, eccezion fatta per le verifiche periodiche sul rispetto e l’efficacia del Modello, per le quali Confindustria suggerisce l’apporto di Professionisti esterni.

Le Linee Guida edite da Confindustria si confermano, ancora, valido strumento di ausilio delle Imprese, coniugando in prassi operative le innovazioni giurisprudenziali. Confindustria, quindi, rimarca nelle sue Linee Guida la scelta compiuta dal Legislatore nazionale di prevedere che le società tenute alla comunicazione delle informazioni non finanziarie ai sensi del D.lgs. 254/2016 (DNF) debbano fornire la descrizione del Modello di Gestione e di Organizzazione delle attività d'Impresa eventualmente adottato ai sensi del Decreto 231/2001. Ne discende il rilievo di Imprese che stanno integrando i propri Modelli 231/2001 nei Bilanci di Sostenibilità, interessate a dimostrare che non si tratta di meri adempimenti burocratici o di apparenza: i Modelli 231/2001, d'altra parte, vivono nell'impresa, aderiscono alle caratteristiche dell'organizzazione, evolvono e cambiano con essa.

E' opportuno evidenziare che, in ogni caso, l'eventuale discostamento rispetto ad indicazioni delle Linee Guida di Confindustria non inficia la validità del Modello, dovendo questo essere redatto con riferimento alla realtà concreta della Società ed ai suoi caratteri peculiari, ben potendo quindi divergere dalle Linee Guida che, per loro natura, hanno carattere generale ed astratto.

* * * *

4. LE LINEE GUIDA DI SAN LIDANO GROUP

Lo schema del *Codice di Corporate governance* consente di organizzare la struttura interna della Società secondo un sistema omogeneo ed articolato di regole in grado di garantire l'equo bilanciamento tra i poteri interni dell'Azienda, gli interessi dei Soci, la tutela degli stakeholders, il rispetto dell'Etica, della Trasparenza e della Legalità. A tal fine il Modello di Organizzazione stabilisce i ruoli di definizione ed esecuzione delle strategie d'impresa, individua i relativi poteri e responsabilità ed introduce forme di controllo dell'attività svolta in termini di tracciabilità, anche posteriore, in conformità ai principi ed alla funzione del D.lgs. 231/2001.

Le caratteristiche essenziali del Modello si sostanziano:

- nell'attribuzione al Presidente ed al Consiglio di Amministrazione del ruolo centrale nel sistema di *Corporate governance* di **SAN LIDANO GROUP**;
- nell'identificazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione quale responsabile della gestione esecutiva dell'Impresa;
- nell'introduzione di una chiara definizione delle funzioni e dei compiti aziendali, con le relative responsabilità, in modo tale che vi sia una netta distinzione dei rapporti sussistenti tra le funzioni di indirizzo del Consiglio di Amministrazione, la funzione del Presidente del Consiglio di Amministrazione, con ruolo di " *capo azienda* " proprio di questi anche per la rappresentanza sociale;
- nell'istituzione dell'Organismo di Vigilanza.

Il *Codice di comportamento* applica le linee guida ed i principi del Codice Etico, individua e specifica i processi operativi, il circuito informativo tra gli organi dell'Ente, le funzioni, le Aree (Responsabili ed Addetti).

Nello specifico, il Codice stabilisce:

- i principi di etica generale;
- la regola dell'assoluto rispetto di questi;
- la regola della trasparenza delle condotte;
- la regola del rispetto della legalità;
- la regola della responsabilità;
- la regola dell'informazione;
- la regola della sostenibilità.

* * * *

5. STRUMENTI DI GOVERNANCE

L'insieme degli strumenti di *Governance* adottati da **SAN LIDANO GROUP** consente di individuare, rispetto a tutte le attività, come si siano formate e attuate le decisioni dell'Ente:

I) Statuto - In conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione.

II) Codice etico - Esprime i principi etici e di deontologia che **SAN LIDANO GROUP** riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi di **SAN LIDANO GROUP**. Il Codice etico esprime, fra l'altro, linee e principi di comportamento volti a prevenire i reati presupposto e quale strumento utile per operare nel rispetto delle normative.

III) Processi Operativi - A livello organizzativo, **SAN LIDANO GROUP** opera secondo i compiti e le responsabilità attribuite a ciascuna posizione, attraverso processi trasparenti, monitorati e tracciati.

IV) Sistema delle deleghe e delle procure - Stabilisce, mediante l'assegnazione di specifiche procure e deleghe, i poteri per rappresentare o impegnare la Società e le responsabilità anche per quanto concerne gli aspetti in tema di qualità, ambiente e sicurezza.

V) Sistema di Controlli Interni - **SAN LIDANO GROUP** è dispone di un sistema di controlli operativi volti a regolamentare in modo chiaro ed efficace i propri processi rilevanti. In particolare si evidenziano:

- il controllo operativo con la supervisione ed il monitoraggio preventivo, in corso d'opera e conclusivo per l'acquisto di lavori, beni e servizi ed affidamenti;
- il controllo per la consuntivazione e rendicontazione delle attività svolte e relativi livelli di servizio verso i Clienti;
- il controllo interno per la redazione dei documenti contabili societari ai sensi dell'art. 154-bis del TUF sui processi amministrativo-contabili.

VI) Gestione della Qualità - È uno strumento di carattere organizzativo/gestionale caratterizzato dall'adozione di un sistema di processi interrelati e controllati, che si propone di perseguire la soddisfazione del Cliente attraverso la realizzazione di prodotti/servizi adeguati che siano il frutto di una organizzazione efficiente che si impegna a migliorare in continuità i processi. Lo standard di Qualità di **SAN LIDANO GROUP** è attestato dalla soddisfazione dei Clienti.

VII) Gestione per la Sicurezza delle Informazioni - È uno strumento che consente di monitorare in modo sistematico e continuativo i processi che riguardano la sicurezza di tutto il patrimonio informativo aziendale, non solo dal punto di vista informatico ma soprattutto dal punto di vista gestionale ed organizzativo definendo ruoli, responsabilità e procedure formali per l'operatività di **SAN LIDANO GROUP**.

VIII) Gestione delle Informazioni Classificate - È un sistema informativo organizzato in modo tale da assicurare la protezione, la tutela e la gestione delle Informazioni Classificate di cui **SAN LIDANO GROUP** è o potrebbe venire in possesso. Le Informazioni Classificate, sia in forma cartacea che elettronica, possono essere gestite solo in presenza dell'abilitazione di sicurezza NOS, di adeguato livello di segretezza, rilasciata dalle Autorità competenti.

IX) Gestione della Privacy - Costituito dalle procedure organizzative cui tutti devono attenersi per garantire la riservatezza dei dati che vanno dalle regole di utilizzo delle credenziali di accesso ai dati, all'obbligo di utilizzo di sistemi di crittografia, fino alle modalità di dismissione sicura di qualunque supporto contenente dati personali, nonché di tracciamento e conservazione di tutte le operazioni compiute. A garanzia della massima difesa dei dati, il Sistema di Gestione della Privacy è strettamente integrato con il Sistema di Gestione per la Sicurezza delle Informazioni.

X) Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro - Finalizzato a realizzare la politica aziendale di prevenzione dei rischi e di tutela della salute e sicurezza, in conformità alle

normative vigenti in materia. Il sistema della suddetta documentazione interna, nonché la sottoposizione all'esercizio costante della vigilanza da parte degli organi di controllo preposti, costituiscono anche uno strumento a presidio della prevenzione di comportamenti illeciti.

XI) Sistema IT - Garantisce la tutela di dati di **SAN LIDANO GROUP**, la loro archiviazione, la impermeabilità alla loro manomissione e costituisce, altresì, presidio di mitigazione delle fattispecie di Reato Presupposto ex D.lgs. 231/2001.

* * * *

6. STANDARD/MISURE DI CONTROLLO.

Gli standard/misure di controllo generali sono:

i) Ripartizione delle funzioni: è prevista l'applicazione del principio di ripartizione delle funzioni tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla, idoneo a fornire principi di comportamento, modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante.

ii) Poteri autorizzativi e di firma ed operativo/funzionali:

- coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, prevedendo, ove richiesto, l'indicazione delle soglie di approvazione delle spese;
- chiaramente definiti e conosciuti all'interno della Società.

iii) Tracciabilità: ogni operazione relativa all'attività sensibile deve essere adeguatamente registrata. Il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'attività sensibile deve essere verificabile ex post, anche tramite appositi supporti documentali e, in ogni caso, devono essere disciplinati in dettaglio i casi e le modalità dell'eventuale possibilità di cancellazione o distruzione delle registrazioni effettuate.

iv) Comunicazione di tutte le informazioni rilevanti all'Organismo di Vigilanza ed al Revisore dei Conti, in caso che quest'ultime afferiscano ad ambiti comuni di interesse, per l'espletamento dei rispettivi incarichi. Un'ulteriore misura di controllo è costituita dal sistema di gestione delle segnalazioni di reati o irregolarità (Whistleblowing).

* * * *

7. FUNZIONE ED ADOZIONE DEL MODELLO

7.1 Dichiarazione Programmatica

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello non solo consente a **SAN LIDANO GROUP** di beneficiare dell'esimente prevista dal D.lgs. 231/2001 ma migliorano, nei limiti previsti dallo stesso, la sua Struttura Organizzativa, limitando il rischio di commissione dei Reati. Scopo del Modello è la predisposizione di un sistema strutturato e organico di procedure e attività di controllo (preventivo ed ex post) che abbia come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei Reati mediante l'individuazione dei Processi Sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione. I principi contenuti nel presente Modello devono condurre, da un lato a determinare in chi agisce per conto di **SAN LIDANO GROUP** ad astenersi dalla commissione di comportamenti illeciti (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi di **SAN LIDANO GROUP**, anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio) anche orientandone l'operato, dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire a **SAN LIDANO GROUP** di prevenire o impedire la commissione di Reati

consentendole di poter reagire tempestivamente, anche in via disciplinare, in caso di comportamenti che ne costituiscano violazione.

Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di sviluppare la consapevolezza nei Dipendenti, Organi amministrativi, Società di Servizi, Consulenti e Partner, che operino per conto o nell'interesse di **SAN LIDANO GROUP** nell'ambito dei Processi Sensibili, di poter incorrere, in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni delle norme e procedure aziendali (oltre che alla legge), in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per se stessi, ma anche per **SAN LIDANO GROUP**. Inoltre, s'intende censurare fattivamente ogni comportamento illecito attraverso la costante attività dell'Organismo di Vigilanza sull'operato delle persone rispetto ai Processi Sensibili e la comminazione di sanzioni disciplinari o contrattuali.

SAN LIDANO GROUP è stata, fin dalla costituzione, sensibile alle aspettative dei Soci e di tutti i suoi interlocutori; è sempre stata consapevole dell'opportunità di un sistema di controllo interno per una gestione trasparente ed efficiente, e per la prevenzione della commissione di reati da parte della *Governance*, delle funzioni direzionali, apicali e subapicali, dei Responsabili, dei dipendenti, dei rappresentanti e partner d'affari.

A tal fine, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, **SAN LIDANO GROUP**, in conformità con le sue politiche etiche ed aziendali, ha inteso adottare e conformarsi al sistema di cui al D.lgs. 231/2001, adottando il Modello di Organizzazione con delibera del Consiglio di Amministrazione ed ha istituito, conseguentemente, un Organo di vigilanza ("*Organismo di Vigilanza*" od anche "*OdV*") con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

L'adozione e l'efficace attuazione di tale sistema non solo consente a **SAN LIDANO GROUP** di beneficiare dell'esimente prevista dal D.lgs. 231/2001, ma migliora, negli ambiti previsti dallo stesso, la sua *Corporate Governance*, riducendo il rischio di commissione dei Reati contemplati nel D.lgs. 231/2001, efficientando ogni processo, attività, comportamento, performances.

A tal fine, **SAN LIDANO GROUP** ha proceduto all'analisi delle proprie aree di rischio tenendo conto, nella stesura del sistema del Modello, delle prescrizioni del D.lgs. 231/2001, delle linee guida elaborate dalle associazioni di categoria, dei principi di cui al Codice Etico.

Il Modello costituisce un documento dinamico: esso è suscettivo di verifica, di revisione, di aggiornamento tanto in conseguenza della introduzione di nuove figure di reato, quanto alla luce di eventuali modifiche organizzative.

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già operanti in azienda, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e controllo sui Processi Sensibili. Quali specifici strumenti diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni di **SAN LIDANO GROUP** anche in relazione ai Reati da prevenire, **SAN LIDANO GROUP** ha individuato un sistema di controllo interno: normativa aziendale (istruzioni operative, linee guida, politiche, regolamenti, ecc..) inerente tutti i sistemi aziendali (sistema di gestione per la qualità, sistema di controllo di gestione e reporting, sistema amministrativo, contabile e finanziario, sistema di gestione della sicurezza industriale e ambientale, i principi e procedure, ecc.), documentazione inerente la struttura gerarchico - funzionale aziendale ed organizzativa di **SAN LIDANO GROUP**, nonché il sistema organizzato di deleghe e procure.

In particolare **SAN LIDANO GROUP** si pone come obiettivo la protezione contro possibili illeciti attraverso:

- a) il rafforzamento dei principi di responsabilità nei confronti delle mansioni e dei ruoli;
- b) l'introduzione di nuovi obblighi di informativa e comunicazione interna;
- c) l'esistenza di un corpo di protocolli e procedure atte a regolamentare tutte le cosiddette attività sensibili;
- d) la verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del D.lgs. 231/2001 (Monitoraggio e Tracciabilità);
- e) il rispetto del principio della separazione delle funzioni (Segregazione);

f) la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate (Deleghe);

g) la comunicazione all'OdV delle informazioni rilevanti;

h) infine, nell'attuazione del sistema di controllo, pur nella doverosa opera di verifica generale dell'attività sociale, si deve dare priorità alle aree in cui vi è una significativa probabilità di commissione dei Reati ed un alto valore/rilevanza delle Operazioni Sensibili.

7.II Modalità di Modifica/ Integrazione del Modello

Essendo il presente Modello un " *atto di emanazione dell'organo dirigente* " (in conformità alle prescrizioni dell'articolo 6, comma 1, lettera a) del D.lgs. 231/2001), le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale del Modello stesso sono rimesse alla competenza della Governance di **SAN LIDANO GROUP**.

7.III. Funzione del Modello

Scopo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato ed organico di procedura attività di controllo preventivo, che abbia come obiettivo la prevenzione, per quanto possibile, dei Reati di cui al D.lgs. 231/2001, mediante l'individuazione delle attività esposte a rischio di reato, del grado di potenzialità del rischio, della necessaria od opportuna proceduralizzazione delle attività e/o delle condotte.

L'adozione delle procedure e di un sistema di controllo deve condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza da parte del potenziale autore del reato di commettere un illecito, illecito la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi di **SAN LIDANO GROUP** anche quando apparentemente da essa potrebbe trarne un vantaggio; dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire a **SAN LIDANO GROUP** di reagire tempestivamente nel prevenire od impedire la commissione del reato.

Parti integranti del Modello, oltre ai principi sopra indicati, sono:

- la mappa delle attività sensibili dell'azienda, vale a dire delle attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati previsti dal D.lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni, oggetto di verifiche, revisioni ed aggiornamenti;
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di **SAN LIDANO GROUP** di autonomi e indipendenti compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello e della sua attuazione e rispetto;
- la verifica e archiviazione della documentazione di ogni operazione rilevante ai fini del D.lgs. 231/2001, la sua tracciabilità e rintracciabilità in ogni momento, anche tramite specifica reportistica;
- il rispetto e la applicazione del principio della separazione delle funzioni nelle Aree ritenute a maggior rischio e, più in generale, il rispetto del " *principio di segregazione delle responsabilità* ";
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la corretta gestione delle deleghe e dei relativi poteri;
- la messa a disposizione su richiesta dell'Organismo di Vigilanza di risorse aziendali di numero e valore ragionevole e proporzionato ai risultati ragionevolmente ottenibili;
- l'attività di monitoraggio dei comportamenti aziendali, in relazione ai processi e/o procedure operative adottate;
- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali (proporzionale al livello di responsabilità) delle regole comportamentali e delle procedure istituite.

* * * *

8. ATTIVITÀ SENSIBILI

Le attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati di cui Catalogo ex D.lgs. 231/2001 sono oggetto di vigilanza/monitoraggio attraverso audit. Nella costruzione di un Modello

Organizzativo, fondamentale è la fase di identificazione delle ipotesi di reato applicabili, dato che dalla mappatura discende la quantità e la qualità delle misure/azioni in vigore al fine di prevenire la singola fattispecie di reato.

Parte integrante del Modello è quindi la procedura di audit e valutazione dei rischi che definisce le modalità con cui i singoli reati richiamati dal D.lgs.231/2001 devono essere analizzati e quindi valutati al fine di individuare le aree di rischio attribuendo alle stesse una priorità di intervento e di attenzione. L'audit mira ad individuare le attività sensibili, cioè i processi aziendali nel cui ambito possono essere commesse le tipologie di reato considerate dal D.lgs. 231/01, con identificazione delle funzioni, dei processi coinvolti e delle responsabilità.

Sulla base di ogni diversa tipologia di reato " *presupposto* " sono state valutate le azioni di verifica e vigilanza sull'organizzazione.

Laddove le attività prese in esame non configurino l'eventualità di potenziale accadimento queste saranno classificate come " *fattispecie non applicabile* " (ovvero anche N.A.) con la riserva di **SAN LIDANO GROUP**, in caso di sostanziali revisioni organizzative ed all'esito dell'attività di vigilanza, di apprestare le azioni di mitigazione della nuova fattispecie di rischio potenziale.

La valutazione porta alla individuazione di un livello di rischio che dipende da un fattore intrinseco (in considerazione della specifica attività svolta, del numero e del ruolo dei soggetti coinvolti e a prescindere dalle modalità di gestione che ne misura il livello di esposizione) e da un fattore di mitigazione che prende in considerazione le prassi e le procedure adottate dall'azienda.

Il valore associato al rischio è di tipo quali-quantitativo ed è classificato in: basso, medio e alto. Il criterio utilizzato, infatti, pur escludendo la relazione classica tra " *probabilità* " e " *gravità* " in quanto il solo accadimento è considerato grave per il danno di immagine per la Società, al di là delle conseguenze economiche e/o interdittive, tiene conto anche di un fattore quantitativo, in ordine alla potenziale frequenza e/o ripetizione dell'attività e al numero dei soggetti potenzialmente coinvolti.

Pertanto il valore esprime l'ipotetico rischio di accadimento secondo la seguente classificazione:

Basso: il rischio della potenziale realizzazione del reato è estremamente limitato e non comporta particolari azioni da parte dell'OdV o dell'Organizzazione, possono comunque essere indicati rilievi da valutare;

Medio: il rischio esiste ed è funzionale monitorare i processi sensibili ponendo in essere specifici protocolli comportamentali e/o individuando precise azioni di monitoraggio su quelli esistenti;

Alto: il rischio è significativo ed è necessario intervenire con specifiche ed immediate azioni correttive/preventive.

L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei suoi poteri e compiti, potrà individuare ulteriori, nuove e/o diverse Aree/attività/funzioni che dovranno essere ricomprese nel novero delle ipotesi sensibili, curando che vengano assunti le opportune regole/discipline operative.

* * * *

9. STRUTTURA DI SAN LIDANO GROUP

La struttura di **SAN LIDANO GROUP** prevede:

Governance: **SAN LIDANO GROUP** è amministrata da un Consiglio di Amministrazione, presieduto dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, da tre Membri L'organo Amministrativo dura in carica tre anni. I poteri del Consiglio di Amministrazione, del Presidente del Consiglio di Amministrazione sono determinati dalla legge, dall'atto costitutivo e dallo statuto.

L'organo di controllo contabile è costituito dal Collegio Sindacale.

SAN LIDANO GROUP quindi, si compone delle seguenti Aree Operative:

Area Direzionale; Area Amministrativa/Finanza; Area Personale; Area Acquisti; Area Qualità; Area Produzione; Area IT, Area Privacy; Struttura in materia di Sicurezza del Lavoro.

* * * *

10. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO: CODICE ETICO

I comportamenti degli Amministratori, dei Responsabili delle Aree, dei Dipendenti, dei Collaboratori anche esterni, e delle altre controparti contrattuali di **SAN LIDANO GROUP** ("Partner") devono conformarsi ai principi ed alle regole previste e richiamate nel Codice etico e ai principi ed alle regole previste nel Modello di Organizzazione adottato da **SAN LIDANO GROUP**, nonché ad ogni altro Protocollo comportamentale, finalizzato ad impedire il verificarsi delle fattispecie di Reati presupposto previsti nel D.lgs. 231/2001.

Le regole di comportamento di cui al Modello rispondono a finalità specifiche di indirizzo delle condotte in modo da prevenire il rischio di commissione dei reati-presupposto di cui al Catalogo dei Reati del D.lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni.

Rispetto al Codice etico, il Modello è uno strumento con un ambito di applicazione ed una finalità specifici, mirando a prevenire la commissione dei Reati tipici ex D.lgs. 231/2001 ai fini della concessione dell'esimente specifica della responsabilità dell'Ente.

Risultano principi organizzativi e comportamentali, generali ed imperativi, per tutti gli Esponenti aziendali, di qualsiasi grado gerarchico, ruolo e funzione:

- il divieto di non rispettare le regole dei processi operativi previsti da **SAN LIDANO GROUP**;
- il divieto di violare e/o disattendere i principi di cui al Codice Etico di **SAN LIDANO GROUP**;
- il divieto di porre in essere quei comportamenti che integrino, anche solo potenzialmente, le fattispecie di reato previste dal D.lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni;
- il divieto di porre in essere quei comportamenti che, sebbene non costituiscano di per sé un'ipotesi di reato, possano potenzialmente diventarlo;
- il divieto di porre in essere qualsiasi situazione anche potenziale di conflitto di interesse nei confronti della P.A., di ogni Ente Pubblico, di ogni eventuale partner o stakeholder;
- il divieto di promettere o concedere elargizioni in denaro od altra utilità, direttamente o indirettamente, a pubblici funzionari, come ad ogni terzo;
- il divieto di porre in essere azioni, anche omissive o di ostacolo, anche solo potenziale, per i diritti dei Soci ed il loro normale esercizio;
- il divieto di rappresentare, in ogni atto e/o documento, di rilevanza interna come esterna, dati non veritieri; di diffondere informazioni non veritiere; di determinare aspettative circa vantaggi o benefici in favore di ogni terzo;
- il divieto di atti e/o comportamenti discriminatori o di vantaggio in esclusivo favore di un terzo, anche solo potenziali;
- il divieto della non trasparenza, della non tracciabilità e della non rintracciabilità delle azioni;
- il divieto di procurarsi, anche solo potenzialmente, esclusivo indebito profitto o vantaggio in danno di ogni terzo;
- il divieto anche solo potenziale, di condotte di non sostenibilità;
- il divieto anche solo potenziale, di ogni forma di discriminazione;
- il divieto anche solo potenziale, di ogni forma e/o modalità di favoritismo o di procurato vantaggio.

Coloro che svolgono una funzione di controllo e supervisione verso i Dipendenti, che operano con

la Autorità Pubblica, con gli Enti pubblici devono seguire con rigorosa attenzione e con le modalità prescritte o, in caso, più opportune, l'attività dei propri sottoposti per il rispetto della legalità e riferire immediatamente all'Organismo di Vigilanza eventuali situazioni di irregolarità, anche solo potenziali.

Inoltre:

- i compensi dei Collaboratori e dei Partner devono essere determinati solo per iscritto sulla base di contratti e conformemente al loro contenuto ed alla prestazione eseguita;
- i pagamenti devono essere effettuati come previsto dalle procedure esistenti, che contemplano l'utilizzo del denaro contante solo per importi esigui e per acquisti con carattere di occasionalità ed urgenza, dovendo ogni transazione finanziaria essere effettuata per il tramite di Intermediari Finanziari.

Devono essere rispettati, da parte della *Governance*, delle funzioni e figure apicali, i principi di trasparenza nell'assunzione delle decisioni aziendali che abbiano diretto impatto sui soci, sui terzi, verso la Pubblica Amministrazione; devono essere rispettate apposite procedure per consentire l'esercizio del controllo nei limiti previsti (al socio, agli altri organi) e il rapido accesso alle informazioni attribuite da legge o regolamento, la tracciabilità e la rintracciabilità di tutti i processi relativi all'assunzione di decisioni o all'esercizio di attività gestoria, senza alcun impedimento od anche solo ritardo.

* * * *

11. ORGANISMO DI VIGILANZA

11.I. Istituzione e Profilazione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza (OdV) è l'organo previsto dall'articolo 6 comma 1 lett. b) del D.lgs 231/2001, nominato dall'Organo di amministrazione di **SAN LIDANO GROUP** per svolgere le attività di controllo e di vigilanza sull'efficacia e sulla osservanza del Modello Organizzativo adottato dall'Ente nonché di curare l'aggiornamento dello stesso.

L'OdV è " *autonomo e indipendente* ", distinto dalla Proprietà e dalla Dirigenza di **SAN LIDANO GROUP**, ma " *inerente* " alla realtà aziendale, nonché espleta la propria funzione con " *continuità d'azione* ".

L'OdV è composto da soggetti selezionati, dotati dei necessari requisiti di onorabilità, professionalità ed indipendenza, nonché di competenza ed esperienza nelle materie in oggetto.

In sede di nomina dell'OdV, l'Organo amministrativo ne determina la configurazione strutturale e i principi regolanti la durata, la nomina e la sostituzione, il rinnovo, il *budget* di dotazione annuale.

Entro tali limiti, l'OdV ha il potere di autodeterminazione con riguardo alla propria organizzazione, regolamentazione e funzionamento mediante l'elaborazione e l'adozione di un Regolamento dell'Organismo di Vigilanza.

Nell'espletamento delle proprie funzioni, può avvalersi di consulenti esterni che può direttamente incaricare dell'effettuazione di interventi professionali, provvedendo al saldo corrispettivo, imputandolo al proprio budget di dotazione di esercizio.

Per la composizione dell'Organismo di **SAN LIDANO GROUP**, è stata adottata l'opzione dell'istituzione di un Organismo in composizione monocratica.

11.II. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Ai sensi dell'articolo 6 del D.lgs. 231/2001 e s.m.i., l'OdV è competente allo svolgimento delle

seguenti funzioni:

- vigilare sull'osservanza, il funzionamento, l'aggiornamento ed il *setting* del Modello adottato da **SAN LIDANO GROUP**;
- svolgere attività ispettiva e di monitoraggio, anche in coordinamento con gli altri Organi societari;
- rilevare e segnalare all'Organo amministrativo gli eventuali trasgressori di norme e prescrizioni del Modello, ai fini dell'attivazione della procedura di cui al Sistema disciplinare;
- verificare la costante informazione/formazione degli Esponenti aziendali in materia di D.lgs. 231/2001;
- condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento dello screening delle Attività sensibili;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto, nell'ambito delle Attività sensibili, i cui risultati vengono riassunti nel corso delle comunicazioni di *reporting*;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché ricevere ed esaminare le informazioni periodiche trasmesse dagli Esponenti aziendali a ciò tenuti (c.d. Flussogramma);
- interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del Sistema di controllo interno in relazione a tali prescrizioni normative;
- verificare con l'Organo amministrativo le modifiche e le integrazioni al Modello che si rivelassero necessarie od opportune.

11.III. Coordinamento intra-organico e Reporting

L'OdV si relaziona costantemente con gli Organi sociali di gestione e di controllo, mantenendo un costante flusso informativo e di coordinamento reciproco.

Tutti i Responsabili di Funzione, nonché qualsiasi Esponente aziendale, sono tenuti a fornire all'OdV ogni informazione, dato, documentazione da esso richiesta, o che possa risultare rilevante all'espletamento delle sue funzioni.

L'OdV redige con cadenza periodica (almeno annuale) e riporta all'Organo amministrativo, e per conoscenza al Collegio Sindacale, una "*Relazione*" sullo stato della attività di verifica e vigilanza svolta, con la eventuale indicazione e pianificazione degli interventi necessari e strumentali a migliorare la funzionalità, l'efficacia e l'effettività del Sistema di prevenzione che dovranno essere adottati.

Il Presidente del CdA di **SAN LIDANO GROUP**, il Consiglio di Amministratore, il Collegio Sindacale hanno facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza. L'Organismo di Vigilanza può essere invitato a partecipare, senza esercizio di voto, alle riunioni della *Governance* in cui vengano discussi argomenti di interesse per l'espletamento delle sue funzioni.

L'OdV si coordina con le funzioni aziendali per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante, anche in sede ispettiva, e deve essere costantemente informato dal *Management* sugli aspetti dell'attività aziendale che possano esporre l'azienda al rischio di commissione di uno dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001.

11.IV. Verifiche periodiche

Le verifiche sull'operatività del Modello saranno svolte dall'OdV effettuando specifici approfondimenti e test di controllo, attraverso interviste, audit, acquisizione documenti, ovvero a seguito di richiesta o proposta da parte di Soggetti e figure di riferimento.

All'esito di ogni sessione e/o intervento eseguito da parte dell'Organismo di Vigilanza, verrà redatto verbale della sessione operativa che sarà rimesso al Consiglio di Amministrazione.

Il verbale potrà anche evidenziare le eventuali carenze riscontrate e suggerire le azioni correttive

o migliorative da assumere.

11.V. Procedure Attività sensibili

Le attività sensibili sono oggetto di verifica da parte dell'OdV, ai fini della vigilanza e la prevenzione della commissione di atti/comportamenti di cui al Catalogo dei Reati Presupposto.

E' compito dell'Organismo di Vigilanza controllare il corretto rispetto delle procedure secondo modalità di verifica, autonomamente definite, ma che consentano una valutazione di efficacia degli strumenti in essere, nonché eventuali azioni correttive, qualora necessarie

Le procedure che l'organizzazione ha posto in essere, sulla base dei risultati dell'analisi dei rischi, c.d. Protocolli Comportamentali, costituiscono parte integrante del presente Modello.

Tali Protocolli Comportamentali definiscono, in relazione a specifiche attività considerate ad alto rischio potenziale di commissione dei reati presupposto, gli strumenti necessari per prevenire e ridurre tale rischio. Ogni singolo protocollo individua gli attori coinvolti, le conseguenti responsabilità, le modalità di gestione delle specifiche attività e la documentazione necessaria per rendere i flussi tracciabili e fruibili.

E' compito dell'Organismo di Vigilanza controllare il corretto rispetto delle procedure secondo modalità di verifica, autonomamente definite, ma che consentano una valutazione di efficacia degli strumenti in essere, nonché eventuali azioni correttive, qualora necessarie.

In termini generali, l'organizzazione ha comunque individuato alcuni requisiti essenziali che devono essere soddisfatti nella gestione quotidiana delle problematiche afferenti la materia in oggetto e più precisamente:

- rispetto assoluto delle procedure operative di **SAN LIDANO GROUP**;
- rispetto assoluto della legalità, trasparenza, tracciabilità, rintracciabilità delle azioni operative dei singoli processi;
- rispetto assoluto delle istruzioni e delle raccomandazioni dell'Organismo di Vigilanza;
- rispetto assoluto della sintonia dei poteri autorizzativi e di firma con le responsabilità aziendali, nel rispetto del principio di segregazione dei poteri;
- rispetto assoluto della contrattualistica alle specifiche previsioni contenute nel Codice Etico, nel presente Modello di Organizzazione Parte Generale, nel Modello di Organizzazione Parte Speciale, del sistema prevenzionale ex D.lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni.

11.VI. Modalità di gestione delle risorse economiche e finanziarie

I sistemi gestionali delle risorse economiche e finanziarie (sia in entrata che in uscita) già presenti in **SAN LIDANO GROUP** risultano fondati su:

- un sistema di procure/deleghe attribuite ai livelli aziendali più alti;
- un sistema di procedure che regolamentano l'intero ciclo passivo dall'emissione delle richieste di acquisto al pagamento delle fatture;
- una organizzazione aziendale basata sul principio della separazione dei compiti;
- un processo di budget che prevede opportune valutazioni preventive/autorizzative sugli investimenti e sui costi aziendali e basato su specifici meccanismi di controllo sugli scostamenti.

L'Organismo di Vigilanza proporrà, se del caso, integrazioni e modifiche ai suddetti sistemi gestionali pensate ai fini del rispetto del D.lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni nell'ottica di controllare meglio eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto alla norma. Tali modifiche saranno poi adottate dalle funzioni competenti e, se necessario, sarà coinvolto il Presidente del CdA ed il Consiglio di Amministrazione, ai fini della adozione degli opportuni provvedimenti.

* * * *

12. FLUSSI INFORMATIVI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA

12.I. Segnalazione Di Violazioni Del Modello

Chiunque può segnalare all'OdV notizie o circostanze che si ritiene possano configurare la commissione dei reati presupposto, o " *pratiche* " non in linea con le prescrizioni comportamentali del Modello, o anche malfunzionamenti od anomalie operative.

SAN LIDANO GROUP, al riguardo, ha adottato un Regolamento della procedura di segnalazione.

L'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna.

Le segnalazioni potranno essere in forma scritta, orale, o anonima, anche mediante invio di comunicazione informatica all'indirizzo di posta elettronica dedicato all'OdV di **SAN LIDANO GROUP**.

L'Organismo di Vigilanza agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di **SAN LIDANO GROUP** o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

12.II. Flussogramma rivolto all'OdV

Tra le informazioni che devono comunque essere obbligatoriamente indirizzate all'Organismo di Vigilanza si segnalano:

- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati di cui al catalogo al momento vigente;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di Polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i Reati di cui al D.lgs. 231/2001;
- le 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;
- i rapporti preparati dai Responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.lgs. 231/2001;
- il sistema relativo alle deleghe di poteri di **SAN LIDANO GROUP**.

L'Organismo di Vigilanza proporrà, se del caso, all'Organo amministrativo eventuali modifiche dell'indicata elencazione.

L'Organismo darà atto del flusso di informazioni richieste e ricevute nella propria Relazione periodica.

* * * *

13. FORMAZIONE DEL PERSONALE

13.I. Formazione In Materia di D.lgs. 231/2001

L'inserimento organico del Personale (dirigente e subordinato) è affidato alla Direzione Amministrativa ed all'Area del Personale, con supporto, per quanto di istituzionale competenza, dell'Organismo di Vigilanza, in relazione a specifiche iniziative di somministrazione di moduli di formazione/informazione in materia di D.lgs. 231/2001.

In particolare:

- verrà predisposta una nota informativa interna rivolta a tutto il personale nella quale saranno illustrati i punti cardine del D.lgs. 231/2001, le successive modifiche e integrazioni legislative, con sintesi dei contenuti del Modello adottato da **SAN LIDANO GROUP**;
- verrà data informazione agli Esponenti aziendali ed al Personale dipendente dell'introduzione del sistema prevenzionale ex D.lgs. 231/2001 e del rilievo di questo nell'ambito Disciplinare;
- nel caso di adozione della intranet aziendale sarà dedicato uno spazio specifico dedicato all'argomento;
- eventuale invio di e-mail di aggiornamento;
- formazione nell'ambito di specifiche iniziative, azioni, procedure dedicate;
- i relativi moduli formativi dovranno avere caratteri e contenuti distinti e coerenti con il profilo gerarchico e funzionale dei partecipanti.

13.II Informativa a Collaboratori e Partnes

SAN LIDANO GROUP dà formale informazione della adozione del sistema prevenzionale ex D.lgs. 231/2001, del Codice Etico nei contratti che relativi allo svolgimento della propria attività, prevedendo, ove possibile, la reazione della risoluzione del contratto in caso di violazione di tale sistema.

* * * *

14. SISTEMI DI CONTROLLO

14.I. Il Modello di Organizzazione Generale adottato da **SAN LIDANO GROUP** è funzionale a definire procedure, indicazioni, regole e quanto altro necessario a rendere dinamico il processo di controllo preventivo sulle tipologie di reato costituenti il Catalogo dei Reati Presupposto, con riferimento alla Mappatura dei Rischi.

La logica sottesa è quella di stimolare un continuo miglioramento che consenta alla organizzazione di **SAN LIDANO GROUP** di ridurre al minimo e, ove possibile, eliminare il rischio della commissione di reati, con adozione di ogni controllo e vigilanza esigibile.

La finalità del Modello di Organizzazione pertanto, è quella per cui tutti i Destinatari - Organi Sociali, Responsabili, Addetti, Dipendenti, Collaboratori, Soggetti Terzi, Fornitori - adottino regole di comportamento conformi a quanto in questo documento preveduto, al fine di prevenire la commissione di Reati.

Ciò attraverso:

- la previsione di procedure, indicazioni, regole comportamentali che i Destinatari, come sopra indicati, sono chiamati a rispettare;
- fornire all'Organismo di Vigilanza ed ai Responsabili delle funzioni ed aree aziendali interessate alla azione, gli strumenti attraverso i quali esercitare le attività di monitoraggio, controllo e verifica;
- la individuazione di azioni di presidio e/o correttive per evitare la commissione di Reati;
- l'attività di monitoraggio;
- il sistema delle segnalazioni.

14.II Struttura Organizzativa e Sistema Controllo Aziendale

La struttura organizzativa, gli organi e le modalità di governance ed operative di **SAN LIDANO GROUP** rappresentano il quadro organizzativo di riferimento cui tutti i destinatari del presente Modello si devono riferire e devono attenersi nell'esercizio delle proprie e rispettive attività operative.

14.III Protocolli di Controllo

I principi generali di controllo posti a base degli strumenti e delle metodologie utilizzate per strutturare i presidi specifici di controllo sono così individuati e sintetizzati:

regole comportamentali: esistenza di disposizioni aziendali idonee a fornire principi di comportamento, ruoli e responsabilità, modalità operative e controlli per lo svolgimento delle attività sensibili, nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante;

tracciabilità e verificabilità ex post delle attività/operazioni/ transazioni tramite adeguati supporti documentali/informatici: per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento alla effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni della operazione ed individuino chi abbia autorizzato, effettuato, registrato e verificata l'operazione stessa. La salvaguardia di dati e procedure in ambito informatico può essere assicurata mediante l'adozione delle misure di sicurezza già previste dal D.lgs. 196/2003 e ss. mm. e ii. per tutti i trattamenti di dati effettuati con strumenti elettronici;

segregazione dei compiti: il sistema deve garantire l'applicazione dei principi di separazione di funzioni, per cui l'autorizzazione alla effettuazione di una operazione deve avere luogo sotto la responsabilità di soggetti diversi da quello che esegua operativamente o controlli l'operazione. Inoltre: a) i poteri e le responsabilità debbono essere chiaramente definiti e conosciuti all'interno della organizzazione; b) i poteri autorizzativi e di firma debbono essere coerenti con le responsabilità organizzative assegnate; c) adeguata conoscenza all'interno della organizzazione aziendale e della struttura, dei poteri autorizzativi e di firma. Ogni atto attributivo di funzioni deve rispettare gli specifici requisiti eventualmente richiesti dalla legge. La segregazione è garantita, all'interno di uno stesso macro processo aziendale, da più soggetti al fine di garantire indipendenza ed obiettività dei processi, anche facendo ricorso a sistemi informatici che abilitino talune operazioni solo a persone identificate ed autorizzate.

SAN LIDANO GROUP ha come obiettivo il presidio della organizzazione e della rilevazione/segnalazione di eventuali deficit per la mitigazione della commissione di fattispecie di Reati Presupposto attraverso: *i)* il rafforzamento dei principi di responsabilità nei confronti delle mansioni e dei ruoli; *ii)* l'introduzione di obblighi di informativa e comunicazione societaria; *iii)* l'esistenza di un corpo di protocolli e procedure manuali/informatiche atte a regolamentare e normare tutte le cosiddette attività sensibili; *iv)* la verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del D.lgs. 231/2001 (Monitoraggio e Tracciabilità); *v)* il rispetto del principio della separazione delle funzioni (Segregazione); *vi)* la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate (Deleghe); *vii)* la comunicazione all'OdV delle informazioni rilevanti; *viii)* della verifica della eliminazione dei deficit/carenze dell'organizzazione, rilevate/segnalate nel corso dell'attività di vigilanza.

14.IV. Il sistema di deleghe e procure

Come richiesto dalla *best practics* aziendale (specificato anche nelle Linee Guida di Confindustria), il Consiglio di Amministrazione di **SAN LIDANO GROUP** l'organo preposto a conferire ed approvare formalmente le deleghe ed i poteri di firma, assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, con una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese. Il livello di autonomia, il potere di rappresentanza ed i limiti di spesa assegnati ai vari titolari di deleghe e procure all'interno di **SAN LIDANO GROUP** dovranno sempre risultare individuati. Essi sono fissati in modo coerente con il livello gerarchico del destinatario della delega o della procura nei limiti di quanto strettamente necessario all'espletamento dei compiti e delle mansioni oggetto di delega. I poteri così conferiti vengono periodicamente aggiornati in funzione dei cambiamenti organizzativi che intervengono nella struttura di **SAN LIDANO GROUP**, a seconda delle esigenze funzionali/operative. In tali casi è previsto un flusso informativo, nei confronti di tutte le funzioni e soggetti aziendali, a qualsiasi

titolo interessati, incluso l'OdV, al fine di garantire la comunicazione dei poteri e dei relativi cambiamenti.

* * * *

15. SISTEMA DISCIPLINARE INTERNO

15.1. Principi Generali

I principi, le procedure e gli obblighi contenuti nel Modello adottato da **SAN LIDANO GROUP** costituiscono obbligazioni contrattuali del prestatore di lavoro, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 2104 cod. civ. giusta la prescrizione dell'articolo 7, comma quarto, lett. b), D.lgs. 231/2001.

Il Sistema Disciplinare Interno costituisce il complesso organico di prescrizioni regolanti le procedure interne di rilevazione, accertamento, contestazione della violazione del Modello (comprensivo del Codice etico e delle regole di condotta prescritte dai Protocolli), nonché di successivo sanzionamento del trasgressore.

Esso è conformato alle norme di cui allo Statuto dei Lavoratori, legge 20 maggio 1970, n. 300, con riguardo ai diritti ed alle garanzie del Lavoratore, nonché alle prescrizioni di cui al CCNL applicato da **SAN LIDANO GROUP**. L'obbligazione espressa di rispettare tali disposizioni viene altresì ribadita nei contratti di collaborazione, di qualsiasi tipo, stipulati da **SAN LIDANO GROUP** con i Terzi.

Per ogni trasgressione troveranno applicazione sanzioni disciplinari proporzionate e adeguate, nel rispetto dell'articolo 2106 cod. civ. alla gravità delle mancanze e comunque valutate in base ai seguenti criteri:

- elemento soggettivo della condotta (intenzionalità del comportamento o grado di negligenza);
- rilevanza degli obblighi violati;
- collocazione gerarchica/funzionale dell'autore della violazione;
- conseguenze e potenzialità di danno per la Società;
- ricorrenza di eventuali circostanze aggravanti/attenuanti;
- eventuale concorso di più soggetti;
- recidiva.

La violazione commessa configura un illecito disciplinare a prescindere dall'eventuale instaurazione di azioni giudiziarie in sede penale, civile o strettamente contrattuale.

In particolare, per le violazioni delle prescrizioni del Modello penal-preventivo adottato da **SAN LIDANO GROUP** trovano applicazione le seguenti misure sanzionatorie:

- per i Dirigenti, misure nel rispetto del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile ("CCNL Dirigenti");
- per i Lavoratori dipendenti - che non abbiano la qualifica di dirigenti - sanzioni disciplinari ai sensi dell'art. 2106 cod. civ. e dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, L. 300/1970, nel rispetto delle prescrizioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento;
- clausole contrattuali di natura sanzionatoria e/o risolutoria, salvo la richiesta di risarcimento danni, inserite nei contratti stipulati con Collaboratori, Intermediari,
- misure alternative che inducano al rispetto delle suddette disposizioni, nei confronti di coloro verso i quali non è possibile applicare le misure sopra previste.

L'OdV controllerà che le misure sopra elencate siano applicate regolarmente ed efficacemente.

Nel caso in cui con una sola azione od omissione vengano commesse più infrazioni, ciascuna delle quali punita con una sanzione specifica, verrà irrogata la sanzione più grave.

15.II. Infrazioni Membri Organi Sociali

SAN LIDANO GROUP valuta con rigore le infrazioni alle prescrizioni del Modello vigente poste in essere dai Vertici aziendali (Organo amministrativo ed Organi di controllo), tenuti a rappresentare l'immagine di **SAN LIDANO GROUP** presso Dipendenti, Soci e *Stakeholders*.

La formazione ed il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori della correttezza, della trasparenza e della legalità presuppone, anzitutto, che tali valori siano acquisiti e rispettati da chi esercita la *leadership* aziendale, in modo da costituire esempio e stimolo nei confronti di chi opera con/per **SAN LIDANO GROUP**.

All'OdV è riconosciuto il potere di interloquire con gli Organi societari e la facoltà di sollecitare la verifica della sussistenza degli elementi richiesti per legge ai fini dell'esercizio delle azioni di responsabilità e/o di revoca per "*giusta causa*". In caso di violazione delle procedure interne previste dal Modello da parte dei membri degli organi di gestione e/o di controllo, l'OdV in ragione del fatto che la violazione sia stata commessa da un singolo membro, ovvero dall'intero organo collegiale, informerà tempestivamente l'Organo di amministrazione e/o il Collegio Sindacale e/o l'Assemblea, per la pronta assunzione delle opportune iniziative e i conseguenti provvedimenti.

Anche nell'interesse del membro dell'Organo autore della violazione, l'OdV proporrà all'Organo amministrativo, al Collegio Sindacale e/o, se del caso all'Assemblea, i provvedimenti idonei alla eventuale sospensione temporanea dall'esercizio dei poteri/funzioni ad esso attribuiti, per il tempo necessario all'effettuazione degli accertamenti di responsabilità.

15.IV. Infrazioni dei Dirigenti.

In caso di violazione del Dirigente (i.e. direttori, condirettori, vice-direttore, institori, procuratori con stabile mandato *ad negotia*), si provvederà ad applicare le misure ritenute più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL Dirigenti applicato.

In particolare:

1. Trasgressioni che non comportano la risoluzione del rapporto di lavoro

Le violazioni da parte del Dirigente, salvo che non comportino la risoluzione del rapporto di lavoro nei casi indicati nel presente Sistema Disciplinare, devono essere annotate nel suo stato di servizio.

L'annotazione è strumentale anche al rilevamento di eventuali recidive.

Tali infrazioni saranno considerate dall'Organo amministrativo in sede di determinazione degli emolumenti, fatti salvi gli scatti di anzianità previsti dal CCNL Dirigenti.

2. Trasgressioni che comportano la risoluzione del rapporto di lavoro

La violazione che per gli altri lavoratori subordinati comporterebbero la sanzione del licenziamento, daranno luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro del Dirigente nei modi previsti dal CCNL Dirigenti (licenziamento con contestuale motivazione).

4. Infrazioni dei Quadri e dei Lavoratori Subordinati.

Il Modello è portato a conoscenza di tutti i Dipendenti di **SAN LIDANO GROUP** con qualsiasi modalità (affissione in bacheca, consegna di copia dello stesso, intranet aziendale) nonché attraverso la tenuta di specifici corsi informativi e formativi.

I comportamenti tenuti dai Dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali costituiscono inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e configurano illeciti di natura disciplinare.

Le sanzioni rientrano tra quelle previste dalla normativa vigente e dal Capitolo DISCIPLINA del vigente Contratto Collettivo Nazionale di riferimento.

In particolare, l'inosservanza dei doveri e delle prescrizioni comporta, a seconda dell'entità della violazione valutata in base alle prescrizioni del CCNL, l'applicazione dei seguenti provvedimenti sanzionatori:

1) Incorre nei provvedimenti di Rimprovero scritto il lavoratore che:

violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad es. che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di Attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso.

2) Incorre, inoltre, anche nel provvedimento di Multa di importo variabile fino al massimo di 4 ore di retribuzione, ovvero nel provvedimento di Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni, il lavoratore che:

adotti nell'espletamento delle Attività sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D.lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni.

3) Può incorrere, infine, anche nel provvedimento di licenziamento il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle Attività sensibili un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto.

Le sanzioni di cui ai punti 2 e 3 saranno commisurate alla gravità dell'infrazione e alla reiterazione della stessa (della recidività si terrà conto anche ai fini della comminazione di una eventuale sanzione espulsiva).

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, al Management aziendale.

Il Sistema Disciplinare viene costantemente monitorato dalla Funzione Personale con la supervisione dell'Organismo di Vigilanza.

15.V. Infrazioni dei Collaboratori Esterni e dei Partners

Le violazioni del Modello per quanto questo risulti applicabile a Terzi, Fornitori di beni e/o di servizi e Collaboratori esterni - fatta salva l'azione di risarcimento di eventuali danni sofferti da **SAN LIDANO GROUP** - comporterà l'applicazione immediata delle misure previste quali clausole contrattuali di "*risoluzione ipso iure*", negli atti di conferimento dell'incarico.

Le violazioni danno luogo alla risoluzione del rapporto contrattuale per inadempimento imputabile ex articolo 1453 cod. civ. ovvero comportano la risoluzione immediata e di diritto del rapporto nei modi previsti dall'articolo 1456 cod. civ. A tal fine viene preveduta una "*clausola risolutiva espressa*" nel contratto di conferimento d'incarico, ovvero nel documento che sostanzia l'instaurazione di un rapporto continuativo tra **SAN LIDANO GROUP** ed il Collaboratore esterno, anche mediante un *addendum* al contratto da tempo stipulato che ne risulti privo. **SAN LIDANO GROUP** potrà sottoporre a tali soggetti, anche successivamente all'instaurazione del rapporto, un modulo di dichiarazione di conoscenza e presa d'atto della vigenza del Codice Etico, nonché dei Protocolli limitatamente alla sezione regolante il funzionamento del Servizio aziendale/funzione con la quale lo stesso entra in relazione, il quale dovrà datare e sottoscrivere per incondizionata accettazione.

* * * *

16. PRINCIPI PROCEDURALI

L'OdV, nell'esercizio delle proprie funzioni di vigilanza del Modello, è chiamato a rilevare eventuali violazioni, accertandole direttamente nel corso di verifiche, ispezioni, controlli, ovvero indirettamente, a fronte di segnalazioni e comunicazioni inviate dal Responsabile del Servizio aziendale interessato, o dal responsabile della Funzione Personale, ovvero dal singolo Collaboratore, anche in forma anonima.

SAN LIDANO GROUP ha adottato un Regolamento della procedura di segnalazione.

Tale segnalazione potrà essere effettuata con qualsiasi strumento di comunicazione idoneo a garantirne l'anonimato e la riservatezza e non potrà mai giustificare azioni di ripercussione sull'autore della segnalazione, ancorché sia stata accertata l'infondatezza di essa.

Ove sia rilevata una possibile violazione, l'OdV espletterà un'attività istruttoria volta all'accertamento della violazione e della sua gravità, nel rispetto delle prescrizioni e dei principi di tutela del Lavoratore sanciti nello Statuto dei Lavoratori, nonché delle procedure previste dal CCNL applicato.

All'esito ne verrà data comunicazione formale all'Organo dirigente di **SAN LIDANO GROUP** che, quale Datore di lavoro, attiverà la procedura disciplinare, fatto salvo l'eventuale ricorso al Giudice del Lavoro e/o di eventuali Organi conciliatori, se attivabili.

Sebbene resti in capo al Datore di lavoro l'irrogazione della sanzione disciplinare, l'OdV potrà fornire parere consultivo (non obbligatorio, né vincolante) circa la congruità della sanzione individuata e la sua concreta attitudine ad eliminare la reiterazione della violazione, come ulteriori violazioni della medesima specie.

* * * *

17. RINVIO

Le disposizioni del presente Sistema Disciplinare Interno di **SAN LIDANO GROUP** sono soggette a coordinamento automatico con le previsioni modificative o integrative del vigente CCNL applicabile.

Letto, approvato e sottoscritto

Il Presidente CdA



Società SanLidano Group S.r.l.

Regole Comportamentali Ex D.lgs. 231/2001

**Reati Presupposto Articolo 25undecies D.lgs
231/2001**

Il presente documento costituisce protocollo comportamentale del sistema ex D.lgs. 231/2001, adottato da **SAN LIDANO GROUP** ai fini della prevenzione e mitigazione del rischio potenziale per la commissione dei Reati Presupposto di cui al Catalogo ex D.lgs. 231/2001.

Costituisce, quindi, parte integrante del Modello di Organizzazione adottato da **SAN LIDANO GROUP**, quale norma comportamentale inderogabile.

La violazione - commissiva e/o omissiva - delle regole di cui al presente documento costituisce fatto disciplinarmente rilevante con legittima adozione dei provvedimenti disciplinari di cui al C.c.n.l. di riferimento, applicato da **SAN LIDANO GROUP**.

I principi generali di controllo posti a base degli strumenti e delle metodologie utilizzate per strutturare i presidi specifici di controllo sono così individuati e sintetizzati:

esistenza di protocolli: esistenza di disposizioni aziendali idonee a fornire principi di comportamento, ruoli e responsabilità, modalità operative e controlli per lo svolgimento delle attività sensibili, nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante;

tracciabilità e verificabilità ex post delle attività/operazioni/ transazioni tramite adeguati supporti documentali/informatici: per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento alla effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni della operazione ed individuino chi abbia autorizzato, effettuato, registrato e verificata l'operazione stessa. La salvaguardia di dati e procedure in ambito informatico può essere assicurata mediante l'adozione delle misure di sicurezza già previste dal D.Lgs. 196/2003 e ss. mm. e ii. per tutti i trattamenti di dati effettuati con strumenti elettronici;

segregazione dei compiti: il sistema deve garantire l'applicazione dei principi di separazione di funzioni, per cui l'autorizzazione alla effettuazione di una operazione deve avere luogo sotto la responsabilità di soggetti diversi da quello che esegua operativamente o controlli l'operazione. Inoltre: a) i poteri e le responsabilità debbono essere chiaramente definiti e conosciuti all'interno della organizzazione; b) i poteri autorizzativi e di firma debbono essere coerenti con le responsabilità organizzative assegnate; c) adeguata conoscenza all'interno della organizzazione aziendale e della struttura, dei poteri autorizzativi e di firma. Ogni atto attributivo di funzioni deve rispettare gli specifici requisiti eventualmente richiesti dalla legge. La segregazione è garantita, all'interno di uno stesso macro processo aziendale, da più soggetti al fine di garantire indipendenza ed obiettività dei processi, anche facendo ricorso a sistemi informatici che abilitino talune operazioni solo a persone identificate ed autorizzate.

2. ARTICOLO 25UNDECIES - FATTISPECIE REATI PRESUPPOSTO

Il presente documento costituisce regola comportamentale inderogabile in relazione alle fattispecie di Reato Presupposto ex Articolo 25undecies D.lgs. 231/2001, Articolo aggiunto dal D.lgs. nr. 121/2011, modificato dalla Legge nr. 68/2025, modificato dal D.lgs. nr. 21/2018 e modificato dalla Legge nr. 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)

3. ILLUSTRAZIONE FATTISPECIE REATI EX ARTICOLO 25UNDECIES

Inquinamento ambientale (articolo 452-bis c.p)

È punito con la reclusione da due a sei anni e con la multa da 10.000,00 a 100.000,00 chiunque abusivamente cagiona una compromissione o un deterioramento significativi e misurabili:

1) delle acque o dell'aria, o di porzioni estese o significative del suolo o del sottosuolo;

2) di un ecosistema, della biodiversità, anche agraria, della flora o della fauna.

Quando l'inquinamento è prodotto in un'area naturale protetta o sottoposta a vincolo paesaggistico, ambientale, storico, artistico, architettonico o archeologico, ovvero in danno di specie animali o vegetali protette, la pena è aumentata.

Disastro ambientale (articolo 452-quater c.p.)

Fuori dai casi previsti dall'articolo 434, chiunque abusivamente cagiona un disastro ambientale è punito con la reclusione da cinque a quindici anni.

Costituiscono disastro ambientale alternativamente:

1) l'alterazione irreversibile dell'equilibrio di un ecosistema;

2) l'alterazione dell'equilibrio di un ecosistema la cui eliminazione risulti particolarmente onerosa e conseguibile solo con provvedimenti eccezionali;

3) l'offesa alla pubblica incolumità in ragione della rilevanza del fatto per l'estensione della compromissione o dei suoi effetti lesivi ovvero per il numero delle persone offese o esposte a pericolo.

Quando il disastro è prodotto in un'area naturale protetta o sottoposta a vincolo paesaggistico, ambientale, storico, artistico, architettonico o archeologico, ovvero in

danno di specie animali o vegetali protette, la pena è aumentata.

Delitti colposi contro l'ambiente (articolo 452-quinquies c.p.)

Se taluno dei fatti di cui agli articoli 452-bis e 452-quater è commesso per colpa, le pene previste dai medesimi articoli sono diminuite da un terzo a due terzi. Se dalla commissione dei fatti di cui al comma precedente deriva il pericolo di inquinamento ambientale o di disastro ambientale le pene sono ulteriormente diminuite di un terzo.

Circostanze aggravanti (articolo 452-octies c.p.)

Quando l'associazione di cui all'articolo 416 è diretta, in via esclusiva o concorrente, allo scopo di commettere taluno dei delitti previsti dal presente titolo, le pene previste dal medesimo articolo 416 sono aumentate.

Quando l'associazione di cui all'articolo 416-bis è finalizzata a commettere taluno dei delitti previsti dal presente titolo ovvero all'acquisizione della gestione o comunque del controllo di attività economiche, di concessioni, di autorizzazioni, di appalti o di servizi pubblici in materia ambientale, le pene previste dal medesimo articolo 416-bis sono aumentate.

Le pene di cui ai commi primo e secondo sono aumentate da un terzo alla metà se dell'associazione fanno parte pubblici ufficiali o incaricati di un pubblico servizio che esercitano funzioni o svolgono servizi in materia ambientale.

Associazione per delinquere (articolo 416 c.p.)

Quando tre o più persone si associano allo scopo di commettere più delitti, coloro che promuovono o costituiscono od organizzano l'associazione sono puniti, perciò solo, con la reclusione da tre a sette anni. Per il solo fatto di partecipare all'associazione, la pena è della

reclusione da uno a cinque anni. I capi soggiacciono alla stessa pena stabilita per i promotori. Se gli associati scendono in armi le campagne o le pubbliche vie, si applica la reclusione da cinque a quindici anni. La pena è aumentata se il numero degli associati è di dieci o più. (omissis)

Associazioni di tipo mafioso anche straniere (articolo 416-bis c.p.)

Chiunque fa parte di un'associazione di tipo mafioso formata da tre o più persone, è punito con la reclusione da dieci a quindici anni. Coloro che promuovono, dirigono o organizzano l'associazione sono puniti, per ciò solo, con la reclusione da dodici a diciotto anni.

L'associazione è di tipo mafioso quando coloro che ne fanno parte si avvalgono della forza di intimidazione del vincolo associativo e della condizione di assoggettamento e di omertà che ne deriva per commettere delitti, per acquisire in modo diretto o indiretto la gestione o comunque il controllo di attività economiche, di concessioni, di autorizzazioni, appalti e servizi pubblici o per realizzare profitti o vantaggi ingiusti per sé o per altri ovvero al fine di impedire od ostacolare il libero esercizio del voto o di procurare voti a sé o ad altri in occasione di consultazioni elettorali.

Se l'associazione è armata si applica la pena della reclusione da dodici a venti anni nei casi previsti dal primo comma e da quindici a ventisei anni nei casi previsti dal secondo comma.

L'associazione si considera armata quando i partecipanti hanno la disponibilità, per il conseguimento della finalità dell'associazione, di armi o materie esplosive, anche se occultate o tenute in luogo di deposito.

Se le attività economiche di cui gli associati intendono assumere o mantenere il controllo sono finanziate in tutto o in parte con il prezzo, il prodotto, o il profitto di delitti, le pene stabilite nei commi precedenti sono aumentate da un terzo alla metà.

Nei confronti del condannato è sempre obbligatoria la confisca delle cose che servirono e furono destinate a commettere il reato e delle cose che ne sono il prezzo, il prodotto, il profitto o che ne costituiscono l'impiego.

Le disposizioni del presente articolo si applicano anche alla camorra, alla ndrangheta e alle altre associazioni, comunque localmente denominate, anche straniere, che valendosi della forza intimidatrice del vincolo associativo perseguono scopi corrispondenti a quelli delle associazioni di tipo mafioso.

Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (articolo 452-sexies c.p.)

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, è punito con la reclusione da due a sei anni e con la multa da € 10.000,00 a € 50.000,00 chiunque abusivamente cede, acquista, riceve, trasporta, importa, esporta, procura ad altri, detiene, trasferisce, abbandona o si disfa illegittimamente di materiale ad alta radioattività.

La pena di cui al primo comma è aumentata se dal fatto deriva il pericolo di compromissione o deterioramento:

- 1) delle acque o dell'aria, o di porzioni estese o significative del suolo o del sottosuolo;*
- 2) di un ecosistema, della biodiversità, anche agraria, della flora o della fauna.*

Se dal fatto deriva pericolo per la vita o per l'incolumità delle persone, la pena è aumentata fino alla metà.

Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (articolo 727 bis c.p.).

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque, fuori dai casi consentiti, uccide, cattura o detiene esemplari appartenenti ad una specie animale selvatica protetta è punito con l'arresto da uno a sei mesi o con l'ammenda fino a 4.000 euro, salvo i casi in cui l'azione riguardi una quantità trascurabile di tali esemplari e abbia un impatto trascurabile sullo stato di conservazione della specie.

Chiunque, fuori dai casi consentiti, distrugge, preleva o detiene esemplari appartenenti ad una specie vegetale selvatica protetta è punito con l'ammenda fino a 4.000 euro, salvo i casi in cui l'azione riguardi una quantità trascurabile di tali esemplari e abbia un impatto trascurabile sullo stato di conservazione della specie.

Per specie animali o vegetali selvatiche protette si intendono quelle indicate nell'allegato IV della direttiva 92/43/CE e nell'allegato I della direttiva 2009/147/CE.

Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (articolo 733bis c.p.)

Chiunque, fuori dai casi consentiti, distrugge un habitat all'interno di un sito protetto o comunque lo deteriora compromettendone lo stato di conservazione, è punito con l'arresto fino a diciotto mesi e con l'ammenda non inferiore a 3.000 euro.

Per "habitat all'interno di un sito protetto" si intende qualsiasi habitat di specie per le quali una zona sia classificata come zona a tutela speciale a norma dell'articolo 4, paragrafi 1 o 2, della direttiva 2009/147/CE, o qualsiasi habitat naturale o un habitat di specie per cui un sito sia designato come zona speciale di conservazione a norma dell'art. 4, paragrafo 4, della direttiva 92/43/CE.

Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose (D.lgs. 152/06, articolo 137, comma 2)

Comma 1. Chiunque apra o comunque effettui nuovi scarichi di acque reflue industriali, senza autorizzazione, oppure continui ad effettuare o mantenere detti scarichi dopo che l'autorizzazione sia stata sospesa o revocata, è punito con l'arresto da due mesi a due anni o con l'ammenda da millecinquecento euro a diecimila euro.

Comma 2. Quando le condotte descritte al comma 1 riguardano gli scarichi di acque reflue industriali contenenti le sostanze pericolose comprese nelle famiglie e nei gruppi di sostanze indicate nelle tabelle 5 e 3/A dell'Allegato 5 alla parte terza del presente decreto, la pena è dell'arresto da tre mesi a tre anni.

Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose in difformità da prescrizioni (D.lgs. 152/06, articolo 137, comma 3)

Comma 3. Chiunque, al di fuori delle ipotesi di cui al comma 5, effettui uno scarico di acque reflue industriali contenenti le sostanze pericolose comprese nelle famiglie e nei gruppi di sostanze indicate nelle tabelle 5 e 3/A dell'Allegato 5 alla parte terza del presente decreto senza osservare le prescrizioni dell'autorizzazione, o le altre prescrizioni dell'autorità competente a norma degli articoli 107, comma 1, e 108, comma 4, è punito con l'arresto fino a due anni.

Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose oltre i valori limite (D.lgs. 152/06, articolo 137, comma 5)

Comma 5. (Primo periodo) Chiunque, in relazione alle sostanze indicate nella tabella 5 dell'Allegato 5 alla Parte III del presente decreto, nell'effettuazione di uno scarico di acque reflue industriali, superi i valori limite fissati nella tabella 3 o, nel caso di scarico sul suolo, nella tabella 4 dell'Allegato 5 alla parte terza del presente decreto, oppure i limiti più restrittivi fissati dalle regioni o dalle province autonome o dall'Autorità competente a

norma dell'art. 107, comma 1, è punito con l'arresto fino a 2 anni e con l'ammenda da 3.000 euro a 30.000 euro. Se sono superati anche i valori limite fissati per le sostanze contenute nella tabella 3/A del medesimo Allegato 5, si applica l'arresto da sei mesi a tre anni e l'ammenda da seimila euro a centoventimila euro

Comma 5. (Secondo periodo) Se sono superati anche i valori limite fissati per le sostanze contenute nella tabella 3/A del medesimo Allegato 5, si applica l'arresto da sei mesi a tre anni e l'ammenda da seimila euro a centoventimila euro
Comma 6. Le sanzioni di cui al comma 5 si applicano altresì al gestore di impianti di trattamento delle acque reflue urbane che nell'effettuazione dello scarico supera i valori limite previsti dallo stesso comma. (omissis)

Scarichi su suolo, sottosuolo e acque sotterranee (D. Lgs. 152/06, articolo 137, comma 11)

Comma 11. - Chiunque non osservi i divieti di scarico previsti dagli articoli 103 (scarichi sul suolo) e 104 (scarichi nel sottosuolo e nelle acque sotterranee) è punito con l'arresto sino a tre anni.

Scarico da navi o aeromobili di sostanze vietate (D.lgs. 152/06, articolo 137, comma 13)

Comma 13. - Si applica sempre la pena dell'arresto da due mesi a due anni se lo scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili contiene sostanze o materiali per i quali è imposto il divieto assoluto di sversamento ai sensi delle disposizioni contenute nelle convenzioni internazionali vigenti in materia e ratificate dall'Italia, salvo che siano in quantità tali da essere resi rapidamente innocui dai processi fisici, chimici e biologici, che si verificano naturalmente in mare e purché in presenza di preventiva autorizzazione da parte dell'autorità competente.

Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D.lgs. 152/06, articolo 256, comma 1)

Comma 1. (Lettera a) - Chiunque effettua una attività di raccolta, trasporto, recupero, smaltimento, commercio ed intermediazione di rifiuti in mancanza della prescritta autorizzazione, iscrizione o comunicazione di cui agli articoli 208, 209, 210, 211, 212, 214, 215 e 21 è punito:

a) con la pena dell'arresto da tre mesi a un anno o con l'ammenda da duemilaseicento euro a ventiseimila euro se si tratta di rifiuti non pericolosi;

Comma 1 (Lettera b) - Chiunque effettua una attività di raccolta, trasporto, recupero, smaltimento, commercio ed intermediazione di rifiuti in mancanza della prescritta autorizzazione, iscrizione o comunicazione di cui agli articoli 208, 209, 210, 211, 212, 214, 215 e 21 è punito:

b) con la pena dell'arresto da sei mesi a due anni e con l'ammenda da duemilaseicento euro a ventiseimila euro se si tratta di rifiuti pericolosi.

Discarica non autorizzata (D.lgs. 152/06, articolo 256, comma 3)

Comma 3. (Primo periodo) - Chiunque realizza o gestisce una discarica non autorizzata è punito con la pena dell'arresto da sei mesi a due anni e con l'ammenda da duemilaseicento euro a ventiseimila euro. Si applica la pena dell'arresto da uno a tre anni e dell'ammenda da euro cinquemiladuecento a euro cinquantaduemila se la discarica è destinata, anche in parte, allo smaltimento di rifiuti pericolosi. Alla sentenza di condanna o alla sentenza emessa ai sensi dell'articolo 444 del codice di procedura penale, consegue la confisca dell'area sulla quale è realizzata la discarica abusiva se di proprietà dell'autore o del compartecipe al reato, fatti salvi gli obblighi di bonifica o di ripristino dello stato dei luoghi.

Comma 3 (Secondo periodo) - Chiunque realizza o gestisce una discarica non autorizzata è punito con la pena dell'arresto da sei mesi a due anni e con l'ammenda da duemilaseicento euro a ventiseimila euro. Si applica la pena dell'arresto da uno a tre anni e dell'ammenda da euro cinquemiladuecento a euro cinquantaduemila se la discarica è destinata, anche in parte, allo smaltimento di rifiuti pericolosi. Alla sentenza di condanna o alla sentenza emessa ai sensi dell'articolo 444 del codice di procedura penale, consegue la confisca dell'area sulla quale è realizzata la discarica abusiva se di proprietà dell'autore o del compartecipe al reato, fatti salvi gli obblighi di bonifica o di ripristino dello stato dei luoghi.

Miscelazione di rifiuti (D.lgs. 152/06, articolo 256, comma 5)

Comma 5. - Chiunque, in violazione del divieto di cui all'articolo 187, effettua attività non consentite di miscelazione di rifiuti, è punito con la pena di cui al comma 1, lettera b).

Deposito temporaneo rifiuti sanitari pericolosi (D.lgs. 152/06, articolo 256, comma 6)

Comma 6. (Primo periodo) - Chiunque effettua il deposito temporaneo presso il luogo di produzione di rifiuti sanitari pericolosi, con violazione delle disposizioni di cui all'articolo 227, comma 1, lettera b), è punito con la pena dell'arresto da tre mesi ad un anno o con la pena dell'ammenda da duemilaseicento euro a ventiseimila euro. Si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da duemilaseicento euro a quindicimilacinquecento euro per i quantitativi non superiori a duecento litri o quantità equivalenti.

Bonifica dei siti (D.lgs. 152/06, articolo 257, comma 1)

Comma 1. - Chiunque cagiona l'inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee con il superamento delle concentrazioni soglia di rischio è punito con la pena dell'arresto da sei mesi a un anno o con l'ammenda da duemilaseicento euro a ventiseimila euro, se non provvede alla bonifica in conformità al progetto approvato dall'autorità competente nell'ambito del procedimento di cui agli articoli 242 e seguenti. In caso di mancata effettuazione della comunicazione di cui all'articolo 242, il trasgressore è punito con la pena dell'arresto da tre mesi a un anno o con l'ammenda da mille euro a ventiseimila euro.

Bonifica dei siti da sostanze pericolose (D.lgs. 152/06, articolo 257, comma 2)

Comma 2. - Si applica la pena dell'arresto da un anno a due anni e la pena dell'ammenda da cinquemiladuecento euro a cinquantaduemila euro se l'inquinamento è provocato da sostanze pericolose.

Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D.lgs. 152/06, articolo 258, comma 4)

Comma 4. (Secondo periodo) - Le imprese che raccolgono e trasportano i propri rifiuti non pericolosi di cui all'articolo 212, comma 8, che non aderiscono, su base volontaria, al sistema di controllo della tracciabilità dei rifiuti (SISTRI) di cui all'articolo 188-bis, comma 2, lettera a), ed effettuano il trasporto di rifiuti senza il formulario di cui all'articolo 193 ovvero indicano nel formulario stesso dati incompleti o inesatti sono puniti con la sanzione amministrativa pecuniaria da milleseicento euro a novemilatrecento euro. Si applica la pena di cui all'articolo 483 del codice penale a chi, nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti, fornisce false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti e a chi fa uso di un certificato falso durante il trasporto.

Traffico illecito di rifiuti (D.lgs. 152/06, articolo 259, comma 1)

Comma 1. - Chiunque effettua una spedizione di rifiuti costituente traffico illecito ai sensi dell'articolo 2 del regolamento (CEE) 1° febbraio 1993, n. 259, o effettua una spedizione di rifiuti elencati nell'Allegato II del citato regolamento in violazione dell'articolo 1, comma 3, lettere a), b), e) e d), del regolamento stesso è punito con la pena dell'ammenda da millecinquecentocinquanta euro a ventiseimila euro e con l'arresto fino a due anni. La pena è aumentata in caso di spedizione di rifiuti pericolosi.

Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (D.lgs. 152/06, articolo 260, comma 1)

Comma 1. - Chiunque, al fine di conseguire un ingiusto profitto, con più operazioni e attraverso l'allestimento di mezzi e attività continuative organizzate, cede, riceve, trasporta, esporta, importa, o comunque gestisce abusivamente ingenti quantitativi di rifiuti è punito con la reclusione da uno a sei anni.

Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti ad alta radioattività (D.lgs. 152/06, articolo 260, comma 2)

Comma 2. - Se si tratta di rifiuti ad alta radioattività si applica la pena della reclusione da tre a otto anni.

Superamento valori limite di emissione e di qualità dell'aria (D.lgs. 152/06, articolo 279, comma 5)

Comma 2. - Chi, nell'esercizio di uno stabilimento, viola i valori limite di emissione o le prescrizioni stabiliti dall'autorizzazione, dagli Allegati I, II, III o V alla parte quinta del presente decreto, dai piani e dai programmi o dalla normativa di cui all'articolo 271 o le prescrizioni altrimenti imposte dall'autorità competente ai sensi del presente titolo e' punito con l'arresto fino ad un anno o con l'ammenda fino a 1.032 euro. Se i valori limite o le prescrizioni violati sono contenuti nell'autorizzazione integrata ambientale si applicano le sanzioni previste dalla normativa che disciplina tale autorizzazione.

Comma 5. - Nei casi previsti dal comma 2 si applica sempre la pena dell'arresto fino ad un anno se il superamento dei valori limite di emissione determina anche il superamento dei valori limite di qualità dell'aria previsti dalla vigente normativa.

(Disciplina dei reati relativi all'applicazione in Italia della convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione (Legge 150/92, articolo 1, comma 1))

Comma 1 Salvo che il fatto costituisca più grave reato, è punito con l'arresto da tre mesi ad un anno e con l'ammenda da lire quindici milioni a lire centocinquanta milioni chiunque, in violazione di quanto previsto dal Regolamento (CE) n. 338/97 del Consiglio del 9 dicembre 1996, e successive attuazioni e modificazioni, per gli esemplari appartenenti alle specie elencate nell'allegato A del Regolamento medesimo e successive modificazioni:

a) importa, esporta o riesporta esemplari, sotto qualsiasi regime doganale, senza il prescritto certificato o licenza, ovvero con certificato o licenza non validi ai sensi dell'articolo 11, comma 2a, del Regolamento (CE) n. 338/97 del Consiglio, del 9 dicembre 1996, e successive attuazioni e modificazioni;

b) omette di osservare le prescrizioni finalizzate all'incolumità degli esemplari, specificate in una licenza o in un certificato rilasciati in conformità al Regolamento (CE) n. 338/97 del Consiglio, del 9 dicembre 1996, e successive attuazioni e modificazioni e del Regolamento (CE) n. 939/97 della Commissione, del 26 maggio 1997, e successive modificazioni;

c) utilizza i predetti esemplari in modo difforme dalle prescrizioni contenute nei provvedimenti autorizzativi o certificativi rilasciati unitamente alla licenza di importazione o certificati successivamente;

d) trasporta o fa transitare, anche per conto terzi, esemplari senza la licenza o il certificato prescritti, rilasciati in conformità del Regolamento (CE) n. 338/97 del Consiglio del 9 dicembre 1996, e successive attuazioni e modificazioni e del Regolamento (CE) n. 939/97 della Commissione, del 26 maggio 1997, e successive modificazioni e, nel caso di esportazione o riesportazione da un Paese terzo parte contraente della Convenzione di Washington, rilasciati in conformità della stessa, ovvero senza una prova sufficiente della loro esistenza;

e) commercia piante riprodotte artificialmente in contrasto con le prescrizioni stabilite in base all'articolo 7, paragrafo 1, lettera b), del Regolamento (CE) n. 338/97 del Consiglio, del 9 dicembre 1996, e successive attuazioni e modificazioni e del Regolamento (CE) n. 939/97 della Commissione, del 26 maggio 1997 e successive modificazioni;

f) detiene, utilizza per scopi di lucro, acquista, vende, espone o detiene per la vendita o per fini commerciali, offre in vendita o comunque cede esemplari senza la prescritta documentazione.

Disciplina dei reati relativi all'applicazione in Italia della convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione (Legge 150/92, articolo 1, comma2)

Comma 1 *Alle fattispecie previste dall'articolo 16, paragrafo 1, lettere a), c), d), e), ed l), del Regolamento (CE) n. 338/97 del Consiglio, del 9 dicembre 1996, e successive modificazioni, in materia di falsificazione o alterazione di certificati, licenze, notifiche di importazione, dichiarazioni, comunicazioni di informazioni al fine di acquisizione di una licenza o di un certificato, di uso di certificati o licenze falsi o alterati si applicano le pene di cui al libro II, titolo VII, capo III del codice penale.*

Misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente (Legge 549/93, articolo 3)

art. 3 - Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive

Comma 7: Chiunque viola le disposizioni di cui al presente articolo è punito con l'arresto fino a due anni e con l'ammenda fino al triplo del valore delle sostanze utilizzate per fini produttivi, importate o commercializzate. Nei casi più gravi, alla condanna consegue la revoca dell'autorizzazione o della licenza in base alla quale viene svolta l'attività costituente illecito.

Inquinamento doloso provocato da navi (D.lgs. 202/07, articolo 8)

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, il Comandante di una nave, battente qualsiasi bandiera, nonché i membri dell'equipaggio, il proprietario e l'armatore della nave, nel caso in cui la violazione sia avvenuta con il loro concorso, che dolosamente violano le disposizioni dell'art. 4 sono puniti con l'arresto da sei mesi a due anni e con l'ammenda da euro 10.000 ad euro 50.000.

Se la violazione di cui al comma 1 causa danni permanenti o, comunque, di particolare gravità, alla qualità delle acque, a specie animali o vegetali o a parti di queste, si applica l'arresto da uno a tre anni e l'ammenda da euro 10.000 ad euro 80.000.

Sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote (comma 1) e da duecento a trecento quote (comma 2).

Inquinamento colposo provocato da navi (D.lgs 202/07, articolo 9, comma2)

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, il Comandante di una nave, battente qualsiasi bandiera, nonché i membri dell'equipaggio, il proprietario e l'armatore della nave, nel caso in cui la violazione sia avvenuta con la loro cooperazione, che violano per colpa le disposizioni dell'art. 4, sono puniti con l'ammenda da euro 10.000 ad euro 30.000.

Se la violazione di cui al comma 1 causa danni permanenti o, comunque, di particolare gravità, alla qualità delle acque, a specie animali o vegetali o a parti di queste, si applica l'arresto da sei mesi a due anni e l'ammenda da euro 10.000 ad euro 30.000.

Sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote (comma 1) e da centocinquanta a duecentocinquanta quote (comma 2). Nel caso di condanna (per le ipotesi previste dal comma 2) si applicano le sanzioni interdittive per una durata non superiore a sei mesi.

4. PRINCIPALI AREE AZIENDALI RISULTANTI A RISCHIO

4.1. Il rischio inerente è il rischio di un evento senza considerare i controlli o le misure di mitigazione implementate per gestirlo. Il rischio residuo, invece, è il rischio che rimane dopo che sono stati implementati i controlli e le misure di mitigazione. In sostanza, il rischio inerente è il rischio "lordo" o "potenziale", mentre il rischio residuo è il rischio "netto" o "effettivo".

Rischio Inerente:

È il livello di rischio intrinseco a un'attività o processo senza considerare le misure di controllo o le azioni intraprese per gestirlo. Si tratta del rischio "potenziale" o "lordo", che riflette la probabilità di un evento negativo e il suo potenziale impatto.

Rischio Residuo:

È il livello di rischio rimanente dopo aver implementato i controlli e le misure di mitigazione. Riflette il livello di rischio "effettivo" o "netto", tenendo conto delle azioni intraprese per gestire i rischi inerenti.

Relazione tra Rischio Inerente e Residuo:

Il rischio residuo è sempre inferiore al rischio inerente, poiché le misure di mitigazione sono progettate per ridurre il rischio. La differenza tra i due valori è un indicatore dell'efficacia dei controlli implementati.

Importanza della Gestione del Rischio:

La gestione del rischio, che include l'analisi dei rischi inerenti e la valutazione dei rischi residui, è un processo continuo che mira a ridurre i rischi e a proteggere gli interessi di un'organizzazione

4.2. Con riferimento alla fattispecie di reato presupposto in esame, le funzioni/attività valutate sensibili sono così individuate:

- CdA;
- Direzione Generale;
- Area Commerciale
- Area Qualità;
- Area Operativa/Logistica;
- Dipendenti;
- Appaltatori, subappaltatori e collaboratori esterni.

Di assai potenziale rischio sono le fattispecie previste dall'articolo 256 del D.lgs. 152/06, in tema di discarica abusiva di rifiuti, anche pericolosi.

Costituiscono pertanto situazioni di particolare attenzione i seguenti processi:

- adempimento formalità raccolta, catalogazione, gestione dei rifiuti;
- smaltimento e conferimento rifiuti.

In relazione all'attività svolta dalla **SAN LIDANO GROUP**, dalle potenzialità commissive dei reati in oggetto è risultato quanto segue:

una valutazione specifica di bassa gravità in relazione alle fattispecie di reato presupposto ex articolo 25undecies D.lgs. 231/2001.

Costituiscono situazione di attenzione nell'ambito delle funzioni ed aree di attività i seguenti macro-processi / processi:

- operatività gestione rifiuti;
- richieste e utilizzo di contributi, sovvenzioni, finanziamenti nazionali o comunitari;

- gestione delle ispezioni da parte di Enti della Pubblica Amministrazione;
- rapporti con P.A., per pagamento prestazioni, ottenimento di licenze, autorizzazioni, concessioni, accreditamenti;
- gestione dei rapporti con persone anche solo potenzialmente coinvolte nel processo della fase negoziale;

Altre fattispecie sono rilevate in ottica di mera potenzialità astratta.

5. REGOLE GENERALI

Tutti i Destinatari del Modello, come individuati nella Parte Generale, adottano regole di condotta conformi ai principi contenuti nel Codice Etico di **SAN LIDANO GROUP** al fine di prevenire il verificarsi dei reati ambientali.

In particolare, devono essere adottati, rispettati, vigilati le seguenti regole generali di comportamento:

- gestire e monitorare, a livello aziendale, il complessivo sistema di gestione ambientale, identificando gli scostamenti rispetto agli obiettivi e le attività pianificate, nonché supervisionare l'efficacia, l'efficienza ed il mantenimento nel tempo del sistema di procedure e regolamenti in essere in materia ambientale;
- definizione di specifiche disposizioni organizzative e di un sistema di job description, adeguando il sistema di deleghe e procure, al fine di specificare le figure professionali preposte alla gestione delle attività di natura ambientale e le rispettive responsabilità assegnate, ivi incluse le modalità di coordinamento tra i soggetti deputati al controllo;
- previsione, nell'ambito dei contratti con fornitori esterni che svolgono attività di impatto ambientale per conto di **SAN LIDANO GROUP**, di specifiche clausole contrattuali che impegnino il fornitore al rispetto di tutte le norme ambientali nello svolgimento delle proprie attività;
- analisi e valutazione degli aspetti e degli impatti ambientali, con riferimento all'analisi dei rischi ambientali e all'identificazione delle misure di prevenzione, protezione e mitigazione connesse;
- definizione delle modalità operative per la gestione ed il mantenimento in efficienza delle misure di prevenzione, protezione e mitigazione ambientali;
- definizione delle modalità operative per la gestione delle emergenze in materia ambientale;
- gestione e monitoraggio degli adempimenti normativi ambientali relativi a fornitori di attività che hanno impatto ambientale;
- definizione delle modalità operative per la misura, la sorveglianza e il monitoraggio delle prestazioni in materia ambientale e degli incidenti ambientali intervenuti;
- pianificazione, gestione e consuntivazione degli impegni di spesa in materia ambientale (scadenze, risorse, rendicontazione e tracciabilità delle spese);
- gestione dell'aggiornamento delle informazioni riguardo alla legislazione rilevante e alle altre prescrizioni applicabili in materia di ambiente;
- consultazione, comunicazione e formazione in merito alle tematiche ambientali;
- definizione delle modalità di gestione, archiviazione e tracciabilità della documentazione del sistema di controllo in merito alle tematiche ambientali;
- sistema di audit interni con relativi reporting sulle tematiche ambientali.

6. REGOLE COMPORTAMENTALI

6.1. In ordine a tutte le attività svolte da **SAN LIDANO GROUP** e nella funzione penal - preventiva della commissione dei reati ambientali, in via generale, ai destinatari è richiesto:

- di osservare rigorosamente tutte le norme poste dalla legge e dai regolamenti interni a tutela dell'ambiente e tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo per la loro puntuale applicazione;
- astenersi dal porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie previste nell'ambito dei reati ambientali.

6.2. Con riferimento alla gestione dei rifiuti è vietato:

- effettuare attività di raccolta, trasporto, recupero, smaltimento, commercio ed intermediazione di rifiuti in mancanza della prescritta autorizzazione, iscrizione o comunicazione ovvero in violazione di anche uno solo dei requisiti e/o presupposti normativamente previsti per lo svolgimento di tali attività;
- effettuare attività non autorizzata di miscelazione dei rifiuti o di scarica di rifiuti;
- predisporre ovvero utilizzare durante le attività false certificazioni sulla natura, sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti, ovvero inserire un certificato falso nei dati da fornire ai fini della tracciabilità dei rifiuti, ovvero utilizzare una copia cartacea della scheda SISTRI fraudolentemente alterata;
- cedere, ricevere, trasportare esportare, importare o comunque gestire abusivamente rifiuti, di qualsiasi genere e natura, attraverso operazioni ed attività, anche organizzate, al fine di conseguire un ingiusto profitto;
- predisporre un certificato di analisi dei rifiuti fornendo false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti, ovvero inserire un certificato falso nei dati da fornire ai fini della tracciabilità dei rifiuti;
- utilizzare durante il trasporto un certificato di analisi contenente false indicazioni su natura, composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti trasportati ovvero di una copia cartacea della scheda SISTRI fraudolentemente alterata (quando applicabile).

In caso di dubbi circa la corretta attuazione dei principi etico - comportamentali di cui sopra nel corso dello svolgimento delle attività operative, è fatto obbligo al soggetto interessato di interpellare il proprio Responsabile (in caso di dipendente di **SAN LIDANO GROUP**) o referente interno (in caso di soggetti terzi) ed inoltrare formalmente richiesta di parere all'Organismo di Vigilanza.

E' fatto obbligo ai soggetti coinvolti di comunicare immediatamente all'Organismo di Vigilanza l'impossibilità di attuare gli obblighi previsti indicandone la motivazione e ogni anomalia significativa riscontrata, nonché ogni evento suscettibile di incidere sull'operatività ed efficacia dell'attività (es. modifiche legislative e regolamenti, circostanze non regolamentate, mutamenti nell'attività disciplinata, modifica della struttura aziendale e della Direzione/Servizi coinvolti, ecc.).

In particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo, è necessario che in tutti i casi di:

- violazioni presunte o effettive delle prescrizioni normative ovvero di quelle di cui al presente paragrafo;
- verifiche e ispezioni da parte delle Autorità competenti;
- apertura e chiusura di procedimenti,

venga data immediata e tempestiva comunicazione al CdA, al Direttore Generale e all'Organismo di Vigilanza.

6.3. SAN LIDANO GROUP, al fine di evitare il proprio coinvolgimento in attività suscettibili di concretizzare, anche solo a livello di tentativo, uno o più reati ambientali, si impegna a:

- attuare idonea politica di formazione ed informazione nei confronti del personale dipendente a vario titolo coinvolto nelle attività rilevanti;
- garantire una condotta trasparente nei confronti della P.A., in ordine alla gestione degli adempimenti di natura tecnico-normativa, relativamente all'ottenimento di autorizzazioni, licenze, concessioni, permessi ovvero alla gestione di verifiche ed ispezioni inerenti attività di processi di natura ambientale.

A titolo esemplificativo, **SAN LIDANO GROUP** adotta processi e sviluppo delle attività di controllo volte a:

- non esibire documenti e dati falsi od alterati o manomessi o non completi;
- evitare condotte ingannevoli che possano indurre la P.A., la Committenza, i Terzi, in errore di valutazione tecnico-amministrativa sulle autorizzazioni, licenze, concessioni, permessi richiesti e/o presuppositivi, ovvero che possano impattare sull'esito di eventuali ispezioni e verifiche da parte di ogni Autorità competente;
- evitare di omettere indicazioni od informazioni che, se non comunicate, potrebbero ingenerare nella controparte pubblica erronee rappresentazioni o decisioni non corrette ovvero non opportune;
- garantire la corretta tenuta, anche in termini di numerazione e vidimazione, e la corretta archiviazione dei formulari relativi al trasporto dei rifiuti ovvero della copia delle schede del sistema di controllo della tracciabilità dei rifiuti;
- prevedere ed assicurare un sistema di segregazione delle funzioni, con adeguato processo delle stesse;
- prevedere un sistema di tracciabilità e verificabilità ex post, anche ai fini della imputazione, delle procedure e delle regole comportamentali relative alla classe di reati presupposto in esame.

Inoltre, definiscono il rispetto dei compiti, dei ruoli e delle responsabilità così come statuiti dall'organigramma aziendale, dal sistema autorizzativo, dagli ordini di servizio, dalle procedure ulteriori obblighi che regolamentano:

- la gestione delle attività che generano scarichi idrici industriali;
- la gestione delle attività che generano emissioni in atmosfera;
- la gestione delle attività che possono dare luogo a bonifiche, ovvero all'identificazione degli eventi che potenzialmente possano contaminare il suolo, il sottosuolo, le acque superficiali e/o le acque sotterranee;
- la gestione delle attività aziendali connesse alla raccolta, al trasporto, al recupero e allo smaltimento dei rifiuti;
- la gestione delle attività aziendali connesse alla cessione, al ricevimento, all'esportazione e all'importazione nonché alla gestione di ingenti quantità di rifiuti;
- la gestione delle attività aziendali connesse all'intermediazione di rifiuti;
- la gestione degli adempimenti connessi alla flotta adibita alla gestione e trasporto dei rifiuti;
- la gestione degli adempimenti connessi al SISTRI;
- le attività connesse alla manutenzione e gestione del patrimonio aziendale;
- attività connesse alla manutenzione e gestione degli impianti aziendali.

6.4. Standard di controllo specifici

Riguardo l'ottenimento, la modifica e/o il rinnovo delle autorizzazioni, affinché le attività aziendali siano svolte in osservanza alle prescrizioni normative vigenti, gli *standard* prescrivono di:

- monitorare le tempistiche per l'ottenimento delle autorizzazioni o del rinnovo delle autorizzazioni esistenti;
- predisporre l'idonea documentazione prevista dall'iter autorizzativo e alla formalizzazione delle attività necessarie;
- regolare, aggiornata, formale tenuta dei registri di carico/scarico dei rifiuti, dei

- materiali speciali, dei conferimenti;
- regolare ed aggiornata tenuta dei registri relativi ai rifiuti conferiti nell'Isola Ecologica ovvero delle piattaforme attrezzate ed adibite o nei centri di raccolta.

Per quanto riguarda la gestione operativa delle attività di raccolta, trasporto, recupero, cessione, ricevimento, esportazione/importazione o gestione di rifiuti, comprese eventuali attività di intermediazione, gli *standard* prescrivono di:

- adottare criteri predefiniti di caratterizzazione, identificazione e separazione dei rifiuti, in tutte le fasi della loro gestione, al fine di impedire la miscelazione di rifiuti pericolosi aventi differenti caratteristiche di pericolosità, ovvero dei rifiuti pericolosi con rifiuti non pericolosi, sostanze e/o altri materiali;
- adottare criteri predefiniti per la scelta/identificazione/realizzazione delle aree adibite al deposito temporaneo di rifiuti in conformità alla normativa vigente;
- eseguire le attività di raccolta/intermediazione dei rifiuti per categorie omogenee, identificando preventivamente le tipologie di rifiuti ammessi all'area adibita a deposito temporaneo, con relativa annotazione nei registri normativamente previsti;
- avviare le operazioni di recupero o smaltimento dei rifiuti raccolti, in linea con la periodicità prevista e/o al raggiungimento dei limiti quantitativi previsti dalle autorizzazioni e dalla normativa vigente;
- garantire e mantenere i livelli di sicurezza ambientale, di sostenibilità e di sicurezza ed igiene del lavoro nelle Isole Ecologiche, ovvero nelle aree dedicate attrezzate e/o centri di raccolta;
- adempimento della regolare e completa compilazione della modulistica di riferimento per il rifiuto trattato.

Per quanto riguarda la gestione operativa della raccolta, trasporto, recupero e smaltimento dei rifiuti, gli *standard* prescrivono di provvedere:

- alla pianificazione e l'esecuzione di attività di verifica e vigilanza di rifiuti abbandonati o sversati e alla segnalazione alle strutture competenti della presenza di eventuali rifiuti abbandonati o sversati, nonché alla messa in atto delle azioni correttive;
- alla chiara identificazione dei soggetti che conferiscono rifiuti in ingresso dei centri di raccolta e alla definizione delle modalità di esecuzione delle verifiche sulle pesate dei rifiuti in ingresso ed in uscita dei centri medesimi;
- adempimento della regolare e completa compilazione della modulistica di riferimento per il rifiuto trattato;
- all'esecuzione di verifiche documentali sulle targhe dei mezzi usciti dalle autorimesse per i giri di raccolta, al fine di valutare la corrispondenza del numero di mezzi usciti nella giornata rispetto a quanto pianificato.

Ove si faccia ricorso, per la raccolta, il trasporto, lo smaltimento dei rifiuti, la gestione di depositi temporanei, la cessione, il ricevimento, l'esportazione ed importazione, l'attività di intermediazione, etc., a ditte esterne, gli *standard* prescrivono specifici controlli in merito:

- al possesso dei requisiti tecnico-professionali dei fornitori, ivi incluse le autorizzazioni previste dalla normativa ambientale;
- alla rispondenza di quanto eventualmente richiesto con le specifiche di acquisto e le migliorie tecnologiche disponibili in tema di tutela dell'ambiente;
- all'inserimento di clausole contrattuali *standard* ed uniformi all'interno dei contratti di fornitura riguardanti il rispetto delle normative ambientali applicabili;
- alla corretta compilazione dei registri di carico/scarico come di ogni altra legale documentazione per l'affidamento, lo smaltimento, il conferimento.

Per quanto riguarda la gestione degli adempimenti connessi all'attuazione del SISTRI, gli *standard* prescrivono:

- formale designazione dei delegati SISTRI, nonché definizione degli obblighi e delle responsabilità assegnate a tali soggetti, coerentemente alle disposizioni di legge in materia;
- formale definizione di deleghe SISTRI conferite e formale assegnazione dei dispositivi SISTRI su chiavi USB;
- tracciabilità della formale accettazione dell'incarico da parte dei soggetti deputati;
- definizione dei criteri e delle modalità di attuazione della formazione specialistica dei delegati SISTRI;
- identificazione dei criteri di verifica dei dati relativi ai rifiuti inseriti a sistema da parte dei delegati SISTRI;
- predisposizione di un flusso informativo verso il referente SISTRI al fine di monitorare cambiamenti organizzativi che rendano necessaria la ridefinizione dei soggetti delegati al SISTRI, anche al fine dell'aggiornamento dei dati inerenti l'iscrizione.

6.5. Tracciabilità e verificabilità ex post delle transazioni

In riferimento ai reati ambientali, al fine di garantire un adeguato supporto documentale per ogni operazione, attraverso cui si possa procedere in ogni momento all'esecuzione di controlli che consentano di ricostruire le motivazioni dell'operazione e di individuare chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa, gli *standard* prescrivono la tracciabilità della documentazione relativa:

- alla gestione delle attività di raccolta, trasporto, recupero e smaltimento dei rifiuti;
- alla gestione delle attività di intermediazione di rifiuti;
- agli adempimenti ambientali connessi alla gestione della flotta aziendale e/o dei trasporti/vettori;
- alla gestione degli adempimenti connessi al SISTRI;
- alle attività di gestione e manutenzione degli impianti, ivi incluse le richieste/rinnovi delle relative autorizzazioni.

6.6. Separazione dei compiti

In riferimento ai reati ambientali, per garantire l'applicazione del principio di separazione di funzioni, gli *standard* prevedono che sia prevista la separazione delle responsabilità.

6.7. Esistenza di un sistema di poteri coerente con le responsabilità organizzative assegnate

In riferimento ai reati ambientali, al fine di garantire che i poteri autorizzativi e di firma siano coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, nonché chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione, gli *standard* prevedono un sistema di procure che attribuiscono i poteri per impegnare **SAN LIDANO GROUP** verso l'esterno, in modo coerente con le mansioni ricoperte ed in linea con le attività effettivamente svolte.

7. FUNZIONI PECULIARI DELL'ODV SU TALI RISCHI - REATO

Tra le funzioni peculiari dell'Organismo in detto ambito si segnala:

- ricezione di informazioni da parte del Responsabile ambientale della **SAN LIDANO GROUP**;
- verifica documentazione (esemplificativamente, formulari e/o Registri di carico/scarico ecc.);
- verifica adempimento della regolare e completa compilazione della modulistica di riferimento per il rifiuto trattato;
- verifica rispetto procedure raccolta, smaltimento, conferimento rifiuti;
- verifica contrattualistica di riferimento (esemplificativamente, conferimento Isole Ecologiche e/o Centri di Raccolta);
- accessi e/o ispezioni depositi;
- interviste e/o audit Responsabili Aree e Funzioni.

All'Organismo di Vigilanza è affidato sul piano generale il compito di vigilare:

- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello, delle regole comportamentali, delle disposizioni normative da parte dei destinatari in relazione alle diverse tipologie di reati in esame;
- sulla reale efficacia del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- sulla verifica delle formalità dei provvedimenti autorizzativi e sulla loro vigenza ed attualità, inerenti le Isole Ecologiche, i Centri di Raccolta, le eventuali aree dedicate ed attrezzate;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali;
- sull'adeguatezza, sull'applicazione e sull'efficacia del sistema sanzionatorio.

Il CdA, il Direttore Generale, i Responsabili e gli Addetti delle Aree aziendali interessate, nell'ambito delle proprie competenze e funzioni, devono inviare all'OdV - con assoluta ed inderogabile tempestività - ove rilevino o ricorra un fatto di rilievo, ogni dato, informazione, documentazione aggiornamento, avente rilevanza fattuale o di natura giuridica, attinente, strumentale od oggetto dell'azione prevenzionistica della commissione dei reati in oggetto.

I risultati dell'attività di vigilanza e controllo in *subjecta materia* sono comunicati dall'OdV all'Organo Amministrativo nella propria Relazione annuale, ovvero tempestivamente allorquando ricorrano particolari esigenze o a discrezione dell'OdV stesso.

9. SISTEMA DISCIPLINARE

9.1. I principi, le procedure e gli obblighi contenuti nel Modello adottato da **SAN LIDANO GROUP** costituiscono obbligazioni contrattuali del prestatore di lavoro, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 2104 cod. civ. giusta la prescrizione dell'articolo 7, comma quarto, lett. b), D.lgs. 231/2001.

Il Sistema Disciplinare Interno costituisce il complesso organico di prescrizioni regolanti le procedure interne di rilevazione, accertamento, contestazione della violazione del Modello (comprensivo del Codice etico e delle regole di condotta prescritte dai Protocolli), nonché di successivo sanzionamento del trasgressore.

Esso è conformato alle norme di cui allo Statuto dei Lavoratori, legge 20 maggio 1970, n. 300, con riguardo ai diritti ed alle garanzie del Lavoratore, nonché alle prescrizioni di cui al CCNL applicato da **SAN LIDANO GROUP**. L'obbligazione espressa di rispettare tali disposizioni viene altresì ribadita nei contratti di collaborazione, di qualsiasi tipo, stipulati dalla Società con i Terzi.

Per ogni trasgressione troveranno applicazione sanzioni disciplinari proporzionate e adeguate, nel rispetto dell'articolo 2106 cod. civ. alla gravità delle mancanze e comunque valutate in base ai seguenti criteri:

- elemento soggettivo della condotta (intenzionalità del comportamento o grado di negligenza);
- rilevanza degli obblighi violati;
- collocazione gerarchica/funzionale dell'autore della violazione;
- conseguenze e potenzialità di danno per la Società;
- ricorrenza di eventuali circostanze aggravanti/attenuanti;
- eventuale concorso di più soggetti;
- recidiva.

La violazione commessa configura un illecito disciplinare a prescindere dall'eventuale instaurazione di azioni giudiziarie in sede penale, civile o strettamente contrattuale.

In particolare, per le violazioni delle prescrizioni del Modello penal-preventivo adottato da San Lidano Cooperativa trovano applicazione le seguenti misure sanzionatorie:

- per i Dirigenti, misure nel rispetto del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile ("CCNL Dirigenti");
- per i Lavoratori dipendenti - che non abbiano la qualifica di dirigenti - sanzioni disciplinari ai sensi dell'art. 2106 cod. civ. e dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, L. 300/1970, nel rispetto delle prescrizioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento;
- clausole contrattuali di natura sanzionatoria e/o risolutoria, salvo la richiesta di risarcimento danni, inserite nei contratti stipulati con Collaboratori, Intermediari,
- misure alternative che inducano al rispetto delle suddette disposizioni, nei confronti di coloro verso i quali non è possibile applicare le misure sopra previste.

L'OdV controllerà che le misure sopra elencate siano applicate regolarmente ed efficacemente.

Nel caso in cui con una sola azione od omissione vengano commesse più infrazioni, ciascuna delle quali punita con una sanzione specifica, verrà irrogata la sanzione più grave.

9.II. Infrazioni Membri Organi Sociali

SAN LIDANO GROUP valuta con rigore le infrazioni alle prescrizioni del Modello vigente poste in essere dai Vertici aziendali (Organo amministrativo ed Organi di controllo), tenuti a rappresentare l'immagine di **SAN LIDANO GROUP** presso Dipendenti, Soci e *Stakeholders*.

La formazione ed il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori della correttezza, della trasparenza e della legalità presuppone, anzitutto, che tali valori siano acquisiti e rispettati da chi esercita la *leadership* aziendale, in modo da costituire esempio e stimolo nei confronti di chi opera con/per la Società.

All'OdV è riconosciuto il potere di interloquire con gli Organi societari e la facoltà di sollecitare la verifica della sussistenza degli elementi richiesti per legge ai fini dell'esercizio delle azioni di responsabilità e/o di revoca per "*giusta causa*". In caso di violazione delle procedure interne previste dal Modello da parte dei membri degli organi di gestione e/o di controllo, l'OdV in ragione del fatto che la violazione sia stata commessa da un singolo membro, ovvero dall'intero organo collegiale, informerà tempestivamente l'Organo di amministrazione e/o il Collegio Sindacale e/o l'Assemblea, per la pronta assunzione delle opportune iniziative e i conseguenti provvedimenti.

Anche nell'interesse del membro dell'Organo autore della violazione, l'OdV proporrà all'Organo amministrativo, al Collegio Sindacale e/o, se del caso all'Assemblea, i provvedimenti idonei alla eventuale sospensione temporanea dall'esercizio dei poteri/funzioni ad esso attribuiti, per il tempo necessario all'effettuazione degli accertamenti di responsabilità.

9.III. Infrazioni dei Dirigenti.

In caso di violazione del Dirigente (i.e. direttori, condirettori, vice-direttore, institori, procuratori con stabile mandato *ad negotia*), si provvederà ad applicare le misure ritenute più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL Dirigenti applicato.

In particolare:

1. Trasgressioni che non comportano la risoluzione del rapporto di lavoro

Le violazioni da parte del Dirigente, salvo che non comportino la risoluzione del rapporto di lavoro nei casi indicati nel presente Sistema Disciplinare, devono essere annotate nel suo stato di servizio.

L'annotazione è strumentale anche al rilevamento di eventuali recidive.

Tali infrazioni saranno considerate dall'Organo amministrativo in sede di determinazione degli emolumenti, fatti salvi gli scatti di anzianità previsti dal CCNL Dirigenti.

2. Trasgressioni che comportano la risoluzione del rapporto di lavoro

La violazione che per gli altri lavoratori subordinati comporterebbero la sanzione del licenziamento, daranno luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro del Dirigente nei modi previsti dal CCNL Dirigenti (licenziamento con contestuale motivazione).

4. Infrazioni dei Quadri e dei Lavoratori Subordinati.

Il Modello è portato a conoscenza di tutti i Dipendenti di **SAN LIDANO GROUP** con qualsiasi modalità (affissione in bacheca, consegna di copia dello stesso, intranet aziendale) nonché attraverso la tenuta di specifici corsi informativi e formativi.

I comportamenti tenuti dai Dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali costituiscono inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e configurano illeciti di natura disciplinare.

Le sanzioni rientrano tra quelle previste dalla normativa vigente e dal Capitolo DISCIPLINA del vigente Contratto Collettivo Nazionale di riferimento.

In particolare, l'inosservanza dei doveri e delle prescrizioni comporta, a seconda dell'entità della violazione valutata in base alle prescrizioni del CCNL, l'applicazione dei seguenti provvedimenti sanzionatori:

1) Incorre nei provvedimenti di Rimprovero scritto il lavoratore che:

violò le procedure interne previste dal presente Modello (ad es. che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adottò, nell'espletamento di Attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso.

2) Incorre, inoltre, anche nel provvedimento di Multa di importo variabile fino al massimo di 4 ore di retribuzione, ovvero nel provvedimento di Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni, il lavoratore che:

adottò nell'espletamento delle Attività sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D.lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni.

3) Può incorrere, infine, anche nel provvedimento di licenziamento il lavoratore che adottò, nell'espletamento delle Attività sensibili un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto.

Le sanzioni di cui ai punti 2 e 3 saranno commisurate alla gravità dell'infrazione e alla reiterazione della stessa (della recidività si terrà conto anche ai fini della comminazione di una eventuale sanzione espulsiva).

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva

competenza, al Management aziendale.

Il Sistema Disciplinare viene costantemente monitorato dalla Funzione Personale con la supervisione dell'Organismo di Vigilanza.

9.IV. Infrazioni dei Collaboratori Esterni e dei Partners

Le violazioni del Modello per quanto questo risulti applicabile a Terzi, Fornitori di beni e/o di servizi e Collaboratori esterni - fatta salva l'azione di risarcimento di eventuali danni sofferti da **SAN LIDANO GROUP** - comporterà l'applicazione immediata delle misure previste quali clausole contrattuali di "*risoluzione ipso iure*", negli atti di conferimento dell'incarico.

Le violazioni danno luogo alla risoluzione del rapporto contrattuale per inadempimento imputabile ex articolo 1453 cod. civ. ovvero comportano la risoluzione immediata e di diritto del rapporto nei modi previsti dall'articolo 1456 cod. civ. A tal fine viene preveduta una "*clausola risolutiva espressa*" nel contratto di conferimento d'incarico, ovvero nel documento che sostanzia l'instaurazione di un rapporto continuativo tra **SAN LIDANO GROUP** ed il Collaboratore esterno, anche mediante un *addendum* al contratto da tempo stipulato che ne risulti privo. **SAN LIDANO GROUP** potrà sottoporre a tali soggetti, anche successivamente all'instaurazione del rapporto, un modulo di dichiarazione di conoscenza e presa d'atto della vigenza del Codice Etico, nonché dei Protocolli limitatamente alla sezione regolante il funzionamento del Servizio aziendale/funzione con la quale lo stesso entra in relazione, il quale dovrà datare e sottoscrivere per incondizionata accettazione.

10. PRINCIPI PROCEDURALI

L'OdV, nell'esercizio delle proprie funzioni di vigilanza del Modello, è chiamato a rilevare eventuali violazioni, accertandole direttamente nel corso di verifiche, ispezioni, controlli, ovvero indirettamente, a fronte di segnalazioni e comunicazioni inviate dal Responsabile del Servizio aziendale interessato, o dal responsabile della Funzione Personale, ovvero dal singolo Collaboratore, anche in forma anonima.

SAN LIDANO GROUP ha adottato un Regolamento della procedura di segnalazione.

Tale segnalazione potrà essere effettuata con qualsiasi strumento di comunicazione idoneo a garantirne l'anonimato e la riservatezza e non potrà mai giustificare azioni di ripercussione sull'autore della segnalazione, ancorché sia stata accertata l'infondatezza di essa.

Ove sia rilevata una possibile violazione, l'OdV espletterà un'attività istruttoria volta all'accertamento della violazione e della sua gravità, nel rispetto delle prescrizioni e dei principi di tutela del Lavoratore sanciti nello Statuto dei Lavoratori, nonché delle procedure all'uopo previste dal CCNL applicato.

All'esito ne verrà data comunicazione formale all'Organo dirigente di **SAN LIDANO GROUP** che, quale Datore di lavoro, attiverà la procedura disciplinare, fatto salvo l'eventuale ricorso al Giudice del Lavoro e/o di eventuali Organi conciliatori, se attivabili.

Sebbene resti in capo al Datore di lavoro l'irrogazione della sanzione disciplinare, l'OdV potrà fornire parere consultivo (non obbligatorio, né vincolante) circa la congruità della sanzione individuata e la sua concreta attitudine ad eliminare la reiterazione della violazione, come ulteriori violazioni della medesima specie.

Sezze, li 19 giugno 2025

L'OdV

Avvocato Giuseppe Ibello



Società San Lidano Group S.r.l.

Regole Comportamentali Ex D.lgs. 231/2001

**Reati Presupposto Articoli 25quinquies,
25septies, 25duodecies, 25terdecies D.lgs
231/2001**

1. INTRODUZIONE

Il presente documento costituisce protocollo comportamentale del sistema ex D.lgs. 231/2001, adottato da **SAN LIDANO GROUP** ai fini della prevenzione e mitigazione del rischio potenziale per la commissione dei Reati Presupposto di cui al Catalogo ex D.lgs. 231/2001.

Costituisce, quindi, parte integrante del Modello di Organizzazione adottato da **SAN LIDANO GROUP**, quale norma comportamentale inderogabile.

La violazione - commissiva e/o omissiva - delle regole di cui al presente documento costituisce fatto disciplinarmente rilevante con legittima adozione dei provvedimenti disciplinari di cui al C.c.n.l. di riferimento, applicato da **SAN LIDANO GROUP**.

I principi generali di controllo posti a base degli strumenti e delle metodologie utilizzate per strutturare i presidi specifici di controllo sono così individuati e sintetizzati:

esistenza di protocolli: esistenza di disposizioni aziendali idonee a fornire principi di comportamento, ruoli e responsabilità, modalità operative e controlli per lo svolgimento delle attività sensibili, nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante;

tracciabilità e verificabilità ex post delle attività/operazioni/ transazioni tramite adeguati supporti documentali/informatici: per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento alla effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni della operazione ed individuino chi abbia autorizzato, effettuato, registrato e verificata l'operazione stessa. La salvaguardia di dati e procedure in ambito informatico può essere assicurata mediante l'adozione delle misure di sicurezza già previste dal D.lgs. 196/2003 e ss. mm. e ii. per tutti i trattamenti di dati effettuati con strumenti elettronici;

segregazione dei compiti: il sistema deve garantire l'applicazione dei principi di separazione di funzioni, per cui l'autorizzazione alla effettuazione di una operazione deve avere luogo sotto la responsabilità di soggetti diversi da quello che esegua operativamente o controlli l'operazione. Inoltre: a) i poteri e le responsabilità debbono essere chiaramente definiti e conosciuti all'interno della organizzazione; b) i poteri autorizzativi e di firma debbono essere coerenti con le responsabilità organizzative assegnate; c) adeguata conoscenza all'interno della organizzazione aziendale e della struttura, dei poteri autorizzativi e di firma. Ogni atto attributivo di funzioni deve rispettare gli specifici requisiti eventualmente richiesti dalla legge. La segregazione è garantita, all'interno di uno stesso macro processo aziendale, da più soggetti al fine di garantire indipendenza ed obiettività dei processi, anche facendo ricorso a sistemi informatici che abilitino talune operazioni solo a persone identificate ed autorizzate.

2. ARTICOLO 25QUINQUES - FATTISPECIE REATI PRESUPPOSTO

Articolo 25quinques D.lgs. 231/2001 - Delitti contro la personalità individuale - Articolo aggiunto dalla Legge nr. 228/2003, modificato dalla Legge nr. 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]

3. ARTICOLO 25SEPTIES - FATTISPECIE REATI PRESUPPOSTO

Articolo 25septies D.lgs. 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 Legge nr. 123/2007, modificato dalla Legge nr. 3/2018:

Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.)

Omicidio colposo (art. 589 c.p.)

4. ARTICOLO 25DUODECIES - FATTISPECIE REATI PRESUPPOSTO

Articolo 25duodecies D.lgs. 231/2001 - Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare - Articolo aggiunto dal D.lgs. nr. 109/2012, modificato dalla Legge nr. 161/2017 e dal D.L. nr. 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)

5. ARTICOLO 25TERDECIES - FATTISPECIE REATI PRESUPPOSTO

Articolo 25terdecies D.lgs. 231/2001 - Razzismo e xenofobia - Articolo aggiunto dalla Legge nr. 167/2017, modificato dal D.lgs. nr. 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]

6. ILLUSTRAZIONE FATTISPECIE REATI CONTRO LA PERSONA

Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (Articolo 600 C.p.)

1. Chiunque esercita su una persona poteri corrispondenti a quelli del diritto di proprietà ovvero chiunque riduce o mantiene una persona in uno stato di soggezione continuativa, costringendola a prestazioni lavorative o sessuali ovvero all'accattonaggio o comunque al compimento di attività illecite che ne comportino lo sfruttamento ovvero a sottoporsi al prelievo di organi, è punito con la reclusione da otto a venti anni. 2. La riduzione o il mantenimento nello stato di soggezione ha luogo quando la condotta è attuata mediante violenza, minaccia, inganno, abuso di autorità o approfittamento di una situazione di vulnerabilità, di inferiorità fisica o psichica o di una situazione di necessità, o mediante la promessa o la dazione di somme di denaro o di altri vantaggi a chi ha autorità sulla persona. 3. abrogato (l. 2 luglio 2010, n. 108).

Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (Articolo 603-bis C.p.)

1. Salvo che il fatto costituisca più grave reato, è punito con la reclusione da uno a sei anni e con la multa da 500 a 1.000 euro per ciascun lavoratore reclutato, chiunque:

1) recluta manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori;

2) utilizza, assume o impiega manodopera, anche mediante l'attività di intermediazione di cui al numero 1), sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno.

2. Se i fatti sono commessi mediante violenza o minaccia, si applica la pena della reclusione da cinque a otto anni e la multa da 1.000 a 2.000 euro per ciascun lavoratore reclutato.

3. Ai fini del presente articolo, costituisce indice di sfruttamento la sussistenza di una o più delle seguenti condizioni:

1) la reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato;

2) la reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie; 3) la sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro; 4) la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti.

4. Costituiscono aggravante specifica e comportano l'aumento della pena da un terzo alla metà:

1) il fatto che il numero di lavoratori reclutati sia superiore a tre;

2) il fatto che uno o più dei soggetti reclutati siano minori in età non lavorativa;

3) l'aver commesso il fatto esponendo i lavoratori sfruttati a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro.

Omicidio colposo (articolo 589 c.p.)

Chiunque cagiona per colpa la morte di una persona è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni.

Se il fatto è commesso con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale o di quelle per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena è della reclusione da due a sette anni.

Si applica la pena della reclusione da tre a dieci anni se il fatto e' commesso con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale da:

1) soggetto in stato di ebbrezza alcolica ai sensi dell'articolo 186, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, e successive modificazioni;

2) soggetto sotto l'effetto di sostanze stupefacenti o psicotrope.

Nel caso di morte di più persone, ovvero di morte di una o più persone e di lesioni di una o più persone, si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse aumentata fino al triplo, ma la pena non può superare gli anni quindici.

Lesioni personali colpose (articolo 590 c.p.)

Chiunque cagiona ad altri per colpa una lesione personale è punito con la reclusione fino a tre mesi o con la multa fino a euro 309. Se la lesione è grave la pena è della reclusione da uno a sei mesi o della multa da euro 123 a euro 619, se è gravissima, della reclusione da tre mesi a due anni o della multa da euro 309 a euro 1.239. Se i fatti di cui al secondo comma sono commessi con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale o di quelle per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena per le lesioni gravi è della reclusione da tre mesi a un anno o della multa da euro 500 a euro 2.000 e la pena per le lesioni gravissime è della reclusione da uno a tre anni. Nei casi di violazione delle norme sulla circolazione stradale, se il fatto e' commesso da soggetto in stato di ebbrezza alcolica ai sensi dell'articolo 186, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, e successive modificazioni, ovvero da soggetto sotto l'effetto di sostanze stupefacenti o psicotrope, la pena per le lesioni gravi e' della reclusione da sei mesi a due anni e la pena per le lesioni gravissime e' della reclusione da un anno e sei mesi a quattro anni. Nel caso di lesioni di più persone si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse, aumentata fino al triplo; ma la pena della reclusione non può superare gli anni cinque. Il delitto è punibile a querela della persona offesa, salvo nei casi previsti nel primo e secondo capoverso, limitatamente ai fatti commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative all'igiene del lavoro o che abbiano determinato una malattia professionale.

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]

3. Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque, al fine di trarre profitto anche indiretto, compie atti diretti a procurare l'ingresso di taluno nel territorio dello Stato in violazione delle disposizioni del presente testo unico, ovvero a procurare l'ingresso illegale in altro Stato del quale la persona non è cittadina o non ha titolo di residenza permanente, è punito con la reclusione da quattro a quindici anni e con la multa di 15.000 euro per ogni persona.

3-bis. Le pene di cui ai commi 1 e 3 sono aumentate se:
a) il fatto riguarda l'ingresso o la permanenza illegale nel territorio dello Stato di cinque persone;

b) per procurare l'ingresso o la permanenza illegale la persona è stata esposta a pericolo per a sua vita o la sua incolumità;

c) per procurare l'ingresso o la permanenza illegale la persona è stata sottoposta a trattamento inumano degradante;

c-bis) il fatto è commesso da tre o più persone in concorso tra loro o utilizzando servizi internazionali di trasporto ovvero documenti contraffatti o alterati o comunque illegalmente ottenuti.

3-ter. Se i fatti di cui al comma 3 sono compiuti al fine di reclutare persone da destinare alla prostituzione o comunque allo sfruttamento sessuale ovvero riguardano l'ingresso di minori da impiegare in attività illecite al fine di favorirne lo sfruttamento, la pena detentiva è aumentata da un terzo alla metà e si applica la multa di 25.000 euro per ogni persona.

5. Fuori dei casi previsti dai commi precedenti, e salvo che il fatto non costituisca più grave reato, chiunque, al fine di trarre un ingiusto profitto dalla condizione di illegalità dello straniero o nell'ambito delle attività punite a norma del presente articolo, favorisce la permanenza di questi nel territorio dello Stato in violazione delle norme del presente testo unico, è punito con la reclusione fino a quattro anni e con la multa fino a lire trenta milioni.

Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12 bis, D.lgs. n. 286/1998)

12. Il datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno previsto dal presente articolo, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa di 5000 euro per ogni lavoratore impiegato.

12-bis. Le pene per il fatto previsto dal comma 12 sono aumentate da un terzo alla metà:

a) se i lavoratori occupati sono in numero superiore a tre;

b) se i lavoratori occupati sono minori in età non lavorativa;

c) se i lavoratori occupati sono sottoposti alle altre condizioni lavorative di cui al terzo comma dell'articolo 603-bis del codice penale.

Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (Articolo 604-bis C.p.)

1. Salvo che il fatto costituisca più grave reato, è punito:

a) con la reclusione fino ad un anno e sei mesi o con la multa fino a 6.000 euro chi propaga idee fondate sulla superiorità o sull'odio razziale o etnico, ovvero istiga a commettere o commette atti di discriminazione per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi;

b) con la reclusione da sei mesi a quattro anni chi, in qualsiasi modo, istiga a commettere o commette violenza o atti di provocazione alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi.

2. E' vietata ogni organizzazione, associazione, movimento o gruppo avente tra i propri scopi l'incitamento alla discriminazione o alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi. Chi partecipa a tali organizzazioni, associazioni, movimenti o gruppi, o presta assistenza alla loro attività, è punito, per il solo fatto della partecipazione o dell'assistenza, con la reclusione da sei mesi a quattro anni. Coloro che promuovono o dirigono tali organizzazioni, associazioni, movimenti o gruppi sono puniti, per ciò solo, con la reclusione da uno a sei anni.

3. Si applica la pena della reclusione da due a sei anni se la propaganda ovvero l'istigazione e l'incitamento, commessi in modo che derivi concreto pericolo di diffusione, si fondano in tutto o in parte sulla negazione, sulla minimizzazione in modo grave o sull'apologia della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra, come definiti dagli articoli 6, 7 e 8 dello statuto della Corte penale internazionale.

7. PRINCIPALI AREE AZIENDALI RISULTANTI A RISCHIO

7.1. Il rischio inerente è il rischio di un evento senza considerare i controlli o le misure di mitigazione implementate per gestirlo. Il rischio residuo, invece, è il rischio che rimane dopo che sono stati implementati i controlli e le misure di mitigazione. In sostanza, il rischio inerente è il rischio "lordo" o "potenziale", mentre il rischio residuo è il rischio "netto" o "effettivo".

Rischio Inerente:

È il livello di rischio intrinseco a un'attività o processo senza considerare le misure di controllo o le azioni intraprese per gestirlo. Si tratta del rischio "potenziale" o "lordo", che riflette la probabilità di un evento negativo e il suo potenziale impatto.

Rischio Residuo:

È il livello di rischio rimanente dopo aver implementato i controlli e le misure di mitigazione. Riflette il livello di rischio "effettivo" o "netto", tenendo conto delle azioni intraprese per gestire i rischi inerenti.

Relazione tra Rischio Inerente e Residuo:

Il rischio residuo è sempre inferiore al rischio inerente, poiché le misure di mitigazione sono progettate per ridurre il rischio. La differenza tra i due valori è un indicatore dell'efficacia dei controlli implementati.

Importanza della Gestione del Rischio: La gestione del rischio, che include l'analisi dei rischi inerenti e la valutazione dei rischi residui, è un processo continuo che mira a ridurre i rischi e a proteggere gli interessi di un'organizzazione

In un'ottica prudenziale, la rischiosità in ordine alla fattispecie di reato presupposto ex articoli 25quiquies, 25septies, 25duodecies, 25terdecies D.lgs. 231/2001 può reputarsi di livello medio, in considerazione dell'attività di impresa svolta da **SAN LIDANO GROUP**, comunque soggetta a controlli/verifiche ante, durante e post.

7.2. Principali aree sensibili

Con riferimento ai reati contro la persona le funzioni aziendali coinvolte e le principali attività sensibili imputabili risultanti, in sintesi, dalla Matrice di Mappatura ex d.lgs. 231/2001 elaborate da **SAN LIDANO GROUP**, sono:

- CdA quale datore di Lavoro;
- Area Risorse Umane/Personale/Amministrazione;
- RSPP,
- Medico del lavoro,
- Responsabili Area Operativa.

Tutte le Aree aziendali sono potenzialmente a rischio di inadempimento ai dettami richiesti dalla normativa relativa alla sicurezza sul lavoro. Nell'ottica della previsione di un sistema integrato di controllo, si deve fare riferimento al Responsabile dei servizi di prevenzione e protezione (RSPP) in quanto qualificabile come controllo tecnico-operativo (o di primo grado), e all'Organismo di Vigilanza incaricato del controllo sulla efficienza ed efficacia delle procedure rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 (o di secondo grado).

In relazione all'attività svolta da **SAN LIDANO GROUP**, dalla Mappatura delle concrete potenzialità commissive dei reati in oggetto è risultato quanto segue:

- una valutazione generale di bassa gravità associata ai processi aziendali relativi alle fattispecie del rapporto di lavoro e di carattere discriminatorio;
- una valutazione specifica di potenziale media gravità associata ad alcuni processi aziendali strettamente operativi con modalità di controllo e/o vigilanza sul corretto rispetto degli obblighi normativi.

Costituiscono situazioni di generale attenzione nell'ambito delle suddette funzioni i seguenti processi:

- gestione delle regole del contratto e del rapporto di lavoro, della parità di trattamento e di non discriminazione;
- gestione degli adempimenti relativi a salute e sicurezza sul luogo di lavoro e dei rapporti con Enti Pubblici per il rispetto delle cautele e del sistema di prevenzione, previsto da leggi e regolamenti per l'impiego della prestazione di manodopera;
- i processi relativi alla gestione dei dispositivi di protezione individuale presso ogni unità e/o dislocazione operativa;
- la manutenzione e la conservazione nonché l'utilizzo di materiali e sostanze pericolose e relativa custodia, trasporto e smaltimento;
- la valutazione dei rischi e l'interferenza dei rischi sulle normali attività di eventuali subappaltatori, fornitori, o logistica di supporto.

8. REGOLE GENERALI

8.1. Tutti i Destinatari del Modello, come individuati nella Parte Generale del Modello di Organizzazione, adottano regole di condotta conformi ai principi contenuti nel Codice Etico di **SAN LIDANO GROUP** ed alle regole del presente Regolamento, al fine di prevenire il verificarsi dei reati contro la persona.

In particolare, costituiscono presupposto e parte integrante dei protocolli di prevenzione di cui ai successivi paragrafi i principi di comportamento individuati nel Codice Etico, che qui si intende integralmente richiamato.

SAN LIDANO GROUP rispetta rigorosamente quanto già previsto dalla normativa in tema di Sicurezza ed Igiene del Lavoro, da ogni disposizione generale e speciale in tema, dalle prescrizioni del Modello Parte Generale, infine, dal Codice Etico.

In particolare, **SAN LIDANO GROUP** si obbliga ad assicurare un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- al rispetto delle norme generali e speciali in tema di contratto, di rapporto di lavoro e retributivo;
- al rispetto della tutela, della salubrità e dell'igiene dei luoghi ed ambienti di lavoro;
- al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- alle attività di sorveglianza sanitaria;
- alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;

- alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

8.2. Con riferimento alla Formazione del personale l'attività di **SAN LIDANO GROUP** deve conformarsi ai seguenti principi:

- mappatura delle competenze e conoscenze necessarie per tutto il personale coinvolto, a vario titolo, nelle attività (con particolare riferimento alla salute e sicurezza);
- piano/programma di formazione, informazione e tirocinio redatto sulla base dei fabbisogni;
- definizione e approvazione del budget per la formazione; - tracciabilità degli interventi di formazione erogati e/o sostenuti al/dal personale dipendente;
- rendicontazione delle ore di corso/ore allievo effettuate e dei costi sostenuti in termini di docenza, tutor, coordinamento generale ed amministrativo, progettazione ed orientamento;
- archiviazione della documentazione relativa al processo di formazione del personale.

8.3. Con riferimento alla Amministrazione del personale ed alla Gestione del personale (compreso il sistema disciplinare) l'attività di **SAN LIDANO GROUP** deve conformarsi ai seguenti principi:

- assunzioni nel rispetto delle normative di legge, con divieto di discriminazioni di genere o di altra natura;
- formale autorizzazione delle richieste di ferie/straordinari/permessi del personale;
- monitoraggio delle scadenze da rispettare per le comunicazioni/denunce/adempimenti nei confronti degli Enti ed Istituti pubblici competenti, raccolta e consolidamento dei dati;
- informativa all'Organismo di Vigilanza in merito alle operazioni straordinarie nell'ambito delle politiche del personale, con riferimento anche agli aspetti retributivi e contributivi;
- richiesta di preventivi pareri e consulenze per la valutazione dei presupposti alla base delle operazioni inerenti la richiesta di benefici contributivi/sgravi/esoneri;
- archiviazione della documentazione relativa ai processi di amministrazione del personale;
- definizione, condivisione e approvazione dei criteri di identificazione degli obiettivi di valutazione del personale e dei meccanismi di incentivazione che non siano basati su target di performance palesemente immotivati e da risultare, di fatto, irraggiungibili con mezzi leciti;
- erogazione di incentivi basata sul collegamento diretto con gli obiettivi effettivamente raggiunti;
- definizione formale dei criteri di assegnazione dei benefit aziendali in base a un sistema di obiettivi qualitativi e quantitativi;
- modalità operative connesse all'attività di valutazione del personale garantendo misurazioni oggettive e non discrezionali e/o discriminanti;

- monitoraggio dell'effettiva applicazione della prevenzione dei reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro e, comunque, dell'effettivo adempimento degli obblighi in materia di salute e sicurezza sul lavoro previsti dalla normativa applicabile.

9. STANDARD COMPORTAMENTALI

9.1. Per le operazioni relative all'espletamento e gestione degli adempimenti in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro ai sensi del D.lgs. 81/2008 è obbligatorio:

■ verificare, in concorso con il RSPP, il RLS e, se del caso con il Medico Competente, della necessità di eventuali piani annuali e pluriennali di investimento e programmi specifici al fine di identificare e allocare le risorse necessarie per il raggiungimento di obiettivi in materia di salute e sicurezza;

■ definire, in coerenza con le disposizioni di legge vigenti in materia, meccanismi atti a garantire:

– il monitoraggio dei dati/indicatori che rappresentano le caratteristiche principali delle varie attività costituenti il sistema di prevenzione e protezione;

– reportistica periodica (almeno annuali) all'Amministratore Unico in merito all'andamento degli infortuni sul lavoro;

■ pianificare un'attività di informazione e formazione specifica per i neo-assunti connessa alle mansioni che verranno svolte e ai rischi alle stesse correlati;

■ predisporre annualmente il programma di formazione generale, tenendo in considerazione gli specifici rischi cui sono sottoposti tutti i lavoratori, le eventuali modifiche legislative intervenute nel periodo, nonché le modifiche rilevanti dei processi o delle tecnologie, tali da richiedere l'acquisizione di nuove conoscenze/capacità del personale;

■ correttezza e tempestività dei flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza in merito a eventuali ispezioni effettuate presso **SAN LIDANO GROUP** da autorità di controllo competenti in materia di sicurezza e salute sul lavoro, verbali contenenti prescrizioni e infortuni con prognosi superiore a quaranta giorni;

■ formazione del Personale azienda e di comunicazione interna sui contenuti del decreto e del Modello. Resta inteso che la violazione delle regole comportamentali e dei protocolli di controllo specifici legittima **SAN LIDANO GROUP** all'applicazione del sistema sanzionatorio di cui alla speciale sezione del presente Regolamento.

9.2. I seguenti divieti di carattere generale si applicano al CdA, quale Datore di Lavoro, ai Dipendenti, Responsabili, Addetti delle Aree funzionali, nonché nei confronti di soggetti terzi rispetto a **SAN LIDANO GROUP**, in forza di apposite clausole contrattuali:

- tenere, promuovere, collaborare, dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato rientranti tra quelle considerate nel presente Regolamento Comportamentale;
- tenere comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventarlo;
- vigilare sul rigoroso rispetto della normativa di Sicurezza, Igiene e Prevenzione degli infortuni e delle Malattie sul lavoro;

- prevedere il monitoraggio sulla salute del personale impiegato;
- assicurare l'esecuzione della prestazione lavorativa in condizioni di sicurezza e di prevenzione degli infortuni e delle Malattie sul lavoro;
- comunicare tempestivamente al Responsabile per la Sicurezza e all'OdV qualsiasi informazione relativa ad infortuni avvenuti a collaboratori/dipendenti nell'esercizio dell'attività professionale e lavorativa, anche qualora l'evento non abbia comportato la violazione del Modello;
- segnalare possibili aree di miglioramento del sistema di sicurezza, ovvero eventuali lacune dello stesso.

9.3. Procedure generali preventive

Per l'attuazione di quanto sopra, devono rispettarsi oltre alle regole di condotta contenute nella Parte Generale del Modello, le procedure qui di seguito descritte, quali presidi preventivi:

- **SAN LIDANO GROUP** non può avvalersi, nell'esercizio dell'attività di selezione, del contributo o della collaborazione di soggetti esterni che non siano collegati (o non appartengano a soggetti collegati) a **SAN LIDANO GROUP** da un rapporto contrattuale formalizzato per iscritto;
- in fase di acquisizione e gestione dei curricula vitae, deve essere mantenuta la tracciabilità della provenienza dei curricula (es.: e-recruitment, inserzioni, domande spontanee, presentazioni interne, ecc.);
- l'organizzazione delle risorse umane aziendali in termini di competenze individuali, autonomie decisionali e relative responsabilità;
- la previsione delle risorse necessarie per progettare e realizzare gli interventi tecnici, organizzativi e gestionali atti a conseguire l'obiettivo di miglioramento continuo del livello di sicurezza;
- le attività di informazione, formazione e ove necessario addestramento, rivolte ai dipendenti, per promuoverne la responsabilizzazione e consapevolezza in materia di sicurezza e salute;
- l'attività di sensibilizzazione (informazione) dei fornitori, e dei Collaboratori Esterni in genere, affinché adottino idonei comportamenti in materia di sicurezza e salute coerenti con la politica della Sicurezza e della tutela della persona di **SAN LIDANO GROUP**;
- la prevenzione e la minimizzazione dei rischi per la salute e la sicurezza personale nei confronti dei dipendenti, dei collaboratori e dei clienti e/o utenza;
- lo sviluppo e la continua ottimizzazione dei processi, che si realizza attraverso la sicurezza delle installazioni e degli ambienti di lavoro;
- la progettazione o modifica degli impianti in modo da garantirne la compatibilità con la tutela della sicurezza, della salute e dell'ambiente;
- la più ampia comunicazione e consultazione rivolta al Rappresentante dei Lavoratori;
- l'attenzione per le indicazioni provenienti dai livelli operativi aziendali e dai lavoratori;
- la predisposizione di strumenti e procedure per la gestione delle emergenze interne ed esterne, allo scopo di minimizzarne le conseguenze;
- la messa a disposizione di ogni presidio personale di Prevenzione e Sicurezza e la vigilanza circa l'adozione e l'utilizzo di questi;
- la manutenzione di ogni mezzo e/o strumento utilizzato dai Lavoratori nella esecuzione della prestazione lavorativa, garantendone l'efficienza e la funzionalità nel rispetto delle normative di Prevenzione dagli Infortuni e dalle Malattie;
- l'acquisto di mezzi e/o dotazioni e/o strumenti e/o impianti funzionali alla esecuzione del servizio, dotati della legale certificazione di sicurezza;
- la manutenzione ordinaria e straordinaria di questi, nel rispetto delle schede tecniche e sempre con riferimento alle rispettive Case Madri.

9.4. Procedure amministrazione e gestione del personale

Con riferimento alla Amministrazione del personale ed alla Gestione del personale (compreso il sistema disciplinare) **SAN LIDANO GROUP** si conforma nel rispetto delle seguenti regole:

- le richieste di nuovo personale devono trovare adeguata previsione e copertura nel budget relativo al fabbisogno di organico; in caso contrario, è necessario effettuare una revisione del budget che dovrà essere approvato nuovamente da **SAN LIDANO GROUP**, prima di avviare il processo di selezione e assunzione, nonché prevedere, preventivamente, i requisiti richiesti per la posizione da ricoprire in relazione alla quale è effettuata la selezione;
- in fase di selezione, devono essere previste le seguenti attività: prevedere l'individuazione di una rosa di candidati (da parte di funzione diversa da quella richiedente); evitare nella maniera più assoluta di tener conto di "segnalazioni" di candidati provenienti da soggetti aventi la qualità di pubblici ufficiali o di incaricati di pubblico servizio, ancor più qualora costoro svolgano una qualunque funzione in un procedimento amministrativo in cui **SAN LIDANO GROUP** è interessata o in un rapporto contrattuale in cui **SAN LIDANO GROUP** è parte;
- prevedere l'esecuzione di specifiche verifiche atte ad accertare l'assenza, in capo al candidato, di (a) condanne o di procedimenti giudiziari in corso a carico del candidato, (b) anche in assenza di condanne o di procedimenti giudiziari in corso, il coinvolgimento del candidato in vicende o attività criminose o di ogni altra circostanza considerata rilevante ai fini della responsabilità ex D.lgs. n. 231/2001, (c) rapporti di coniugio, parentela (di secondo grado) o affinità (di secondo grado) del candidato con altri esponenti (ad es. amministratori o dipendenti) di **SAN LIDANO GROUP** o con esponenti della Pubblica Amministrazione, e (d) esercizio, nei tre anni precedenti, di poteri autoritativi o negoziali per conto di Pubbliche Amministrazioni con le quali **SAN LIDANO GROUP** intrattiene rapporti contrattuali o alla cui autorità **SAN LIDANO GROUP** è soggetta;
- prevedere modalità di valutazione sia tecnica che psico-attitudinale;
- assegnare la responsabilità delle varie tipologie di valutazione a soggetti distinti (es.: valutazione "tecnica" fatta dal soggetto richiedente e richiedere la sottoscrizione formale delle suddette valutazioni da parte dei soggetti responsabili), a garanzia della tracciabilità delle scelte effettuate;
- esistenza di un'anagrafica dei dipendenti, con accesso ristretto alle persone identificate;
- esistenza di apposita documentazione a supporto degli inserimenti/variazioni/cancellazioni da registrare nell'anagrafica dei dipendenti;
- formale autorizzazione delle richieste di ferie/straordinari/permessi del personale e monitoraggio costante dell'effettivo godimento da parte dei lavoratori delle ferie e dei periodi di riposo previsti dal contratto di lavoro, dal Contratto Collettivo e dalla normativa integrativa applicabile;
- definizione di ruoli, responsabilità e modalità operative per l'elaborazione dei prospetti retributivi/cedolini e utilizzo di meccanismi operativi di controllo atti a garantire la coerenza tra ore retribuite e ore di lavoro effettuate ed evitare il pagamento di salari/stipendi non dovuti o dovuti solo parzialmente;
- puntuale e corretta registrazione nel libro unico degli elementi retributivi e previdenziali relativi a ciascun dipendente e la verifica a campione, a cadenza almeno semestrale, della conformità delle somme erogate a titolo di retribuzione (incluse quelle erogate per lavoro supplementare e straordinario e a titolo di rimborso spese), delle prestazioni per malattia, maternità, infortunio, cassa integrazione, nonché delle trattenute (a qualsiasi titolo effettuate) registrate nel libro unico alle previsioni del contratto di lavoro, del Contratto Collettivo e delle normative (integrativa ed inclusa la normativa fiscale) applicabili;
- monitoraggio delle scadenze da rispettare per le comunicazioni/denunce/adempimenti nei confronti degli enti ed istituti competenti in materia di amministrazione e gestione

del personale, inviati alle strutture organizzative aziendali coinvolte per la raccolta e consolidamento dei dati;

- riconciliazioni periodiche tra i dati del personale e la contabilità generale;
- informativa all'Organismo di Vigilanza, in merito alle operazioni straordinarie nell'ambito delle politiche del personale, con riferimento anche agli aspetti retributivi e contributivi.

10. FUNZIONI PECULIARI DELL'ODV SU TALI RISCHI - REATO

10.1. Tra le funzioni peculiari svolte dall'OdV in detto ambito, si evidenziano:

- verificare che il Datore di Lavoro abbia nominato il Responsabile della Sicurezza, in base ai requisiti di cui all'articolo 32 D.lgs. 81/2008, che questi abbia elaborato ed aggiornato il DVR e per quanto di ragione elaborato ed aggiornato il DUVRI; che questo possa operare senza limitazioni;
- verificare la nomina del Medico competente e l'espletamento delle funzioni di pertinenza;
- verificare, in caso di subappalto, somministrazione, le formalità ed il rispetto delle disposizioni di cui al DVR e del DUVRI e delle disposizioni di legge;
- verificare l'adozione e l'utilizzo dei Dispositivi Individuali di Protezione;
- che vengano emanate ed aggiornate le istruzioni standardizzate relative ai comportamenti da seguire nell'ambito delle Aree a Rischio, come individuate. Tali eventuali istruzioni devono essere scritte e conservate su supporto cartaceo o informatico;
- verifiche del livello attuale di sicurezza con intervista del RSPP e/o del Rappresentante dei Lavoratori;
- svolgere verifiche sul rispetto delle procedure interne;
- verifica delle modalità di assunzione e del rispetto di tutte le normative applicabili e di eventuali fattispecie discriminatorie;
- esaminare eventuali segnalazioni specifiche ed effettuare gli accertamenti ritenuti necessari od opportuni in relazione alle segnalazioni ricevute;
- proporre al " *datore di lavoro* " le eventuali integrazioni alle procedure esistenti per rendere più efficaci, ove necessario, le azioni di prevenzione e repressione del rischio di Infortuni e Malattie sul lavoro, sulla base di segnalazioni ricevute, ovvero in esito alla attività di vigilanza espletata.

10.2. L'Organo amministrativo, i Responsabili e/o Addetti delle Aree aziendali interessate e il Medico Aziendale nell'ambito delle proprie competenze e funzioni, devono inviare all'OdV - con assoluta e non derogabile tempestività - ove rilevino o ricorra un fatto di rilievo, ogni dato, informazione, documentazione aggiornamento, avente rilevanza fattuale o di natura giuridica, attinente, strumentale od oggetto dell'azione prevenzionistica della commissione dei reati di cui agli articoli 25quiquies, 25septies, 25duodecies, 25terdecies D.lgs. 231/2001.

10.3 I risultati dell'attività di vigilanza e controllo in tema di prevenzione dei Reati presupposto contro la persona sono comunicati dall'OdV all'Organo amministrativo nelle Relazioni, ovvero tempestivamente allorquando ricorrano particolari esigenze o a discrezione dell'OdV stesso.

11. SISTEMA DISCIPLINARE

11.1. I principi, le procedure e gli obblighi contenuti nel Modello adottato da **SAN LIDANO GROUP** costituiscono obbligazioni contrattuali del prestatore di lavoro, ai sensi e per gli

effetti dell'articolo 2104 cod. civ. giusta la prescrizione dell'articolo 7, comma quarto, lett. b), D.lgs. 231/2001.

Il Sistema Disciplinare Interno costituisce il complesso organico di prescrizioni regolanti le procedure interne di rilevazione, accertamento, contestazione della violazione del Modello (comprensivo del Codice etico e delle regole di condotta prescritte dai Protocolli), nonché di successivo sanzionamento del trasgressore.

Esso è conformato alle norme di cui allo Statuto dei Lavoratori, legge 20 maggio 1970, n. 300, con riguardo ai diritti ed alle garanzie del Lavoratore, nonché alle prescrizioni di cui al CCNL applicato da **SAN LIDANO GROUP**. L'obbligazione espressa di rispettare tali disposizioni viene altresì ribadita nei contratti di collaborazione, di qualsiasi tipo, stipulati dalla Società con i Terzi.

Per ogni trasgressione troveranno applicazione sanzioni disciplinari proporzionate e adeguate, nel rispetto dell'articolo 2106 cod. civ. alla gravità delle mancanze e comunque valutate in base ai seguenti criteri:

- elemento soggettivo della condotta (intenzionalità del comportamento o grado di negligenza);
- rilevanza degli obblighi violati;
- collocazione gerarchica/funzionale dell'autore della violazione;
- conseguenze e potenzialità di danno per la Società;
- ricorrenza di eventuali circostanze aggravanti/attenuanti;
- eventuale concorso di più soggetti;
- recidiva.

La violazione commessa configura un illecito disciplinare a prescindere dall'eventuale instaurazione di azioni giudiziarie in sede penale, civile o strettamente contrattuale.

In particolare, per le violazioni delle prescrizioni del Modello penal-preventivo adottato da **SAN LIDANO GROUP** trovano applicazione le seguenti misure sanzionatorie:

- per i Dirigenti, misure nel rispetto del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile ("CCNL Dirigenti");
- per i Lavoratori dipendenti - che non abbiano la qualifica di dirigenti - sanzioni disciplinari ai sensi dell'art. 2106 cod. civ. e dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, L. 300/1970, nel rispetto delle prescrizioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento;
- clausole contrattuali di natura sanzionatoria e/o risolutoria, salvo la richiesta di risarcimento danni, inserite nei contratti stipulati con Collaboratori, Intermediari,
- misure alternative che inducano al rispetto delle suddette disposizioni, nei confronti di coloro verso i quali non è possibile applicare le misure sopra previste.

L'OdV controllerà che le misure sopra elencate siano applicate regolarmente ed efficacemente.

Nel caso in cui con una sola azione od omissione vengano commesse più infrazioni, ciascuna delle quali punita con una sanzione specifica, verrà irrogata la sanzione più grave.

11.II. Infrazioni Membri Organi Sociali

SAN LIDANO GROUP valuta con rigore le infrazioni alle prescrizioni del Modello vigente poste in essere dai Vertici aziendali (Organo amministrativo ed Organi di controllo), tenuti a rappresentare l'immagine di **SAN LIDANO GROUP** presso Dipendenti, Soci e *Stakeholders*.

La formazione ed il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori della correttezza, della trasparenza e della legalità presuppone, anzitutto, che tali valori siano acquisiti e rispettati da chi esercita la *leadership* aziendale, in modo da costituire esempio e

stimolo nei confronti di chi opera con/per la Società.

All'OdV è riconosciuto il potere di interloquire con gli Organi societari e la facoltà di sollecitare la verifica della sussistenza degli elementi richiesti per legge ai fini dell'esercizio delle azioni di responsabilità e/o di revoca per " *giusta causa* ". In caso di violazione delle procedure interne previste dal Modello da parte dei membri degli organi di gestione e/o di controllo, l'OdV in ragione del fatto che la violazione sia stata commessa da un singolo membro, ovvero dall'intero organo collegiale, informerà tempestivamente l'Organo di amministrazione e/o il Collegio Sindacale e/o l'Assemblea, per la pronta assunzione delle opportune iniziative e i conseguenti provvedimenti.

Anche nell'interesse del membro dell'Organo autore della violazione, l'OdV proporrà all'Organo amministrativo, al Collegio Sindacale e/o, se del caso all'Assemblea, i provvedimenti idonei alla eventuale sospensione temporanea dall'esercizio dei poteri/funzioni ad esso attribuiti, per il tempo necessario all'effettuazione degli accertamenti di responsabilità.

11.III. Infrazioni dei Dirigenti.

In caso di violazione del Dirigente (i.e. direttori, condirettori, vice-direttore, institori, procuratori con stabile mandato *ad negotia*), si provvederà ad applicare le misure ritenute più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL Dirigenti applicato.

In particolare:

1. Trasgressioni che non comportano la risoluzione del rapporto di lavoro

Le violazioni da parte del Dirigente, salvo che non comportino la risoluzione del rapporto di lavoro nei casi indicati nel presente Sistema Disciplinare, devono essere annotate nel suo stato di servizio.

L'annotazione è strumentale anche al rilevamento di eventuali recidive.

Tali infrazioni saranno considerate dall'Organo amministrativo in sede di determinazione degli emolumenti, fatti salvi gli scatti di anzianità previsti dal CCNL Dirigenti.

2. Trasgressioni che comportano la risoluzione del rapporto di lavoro

La violazione che per gli altri lavoratori subordinati comporterebbero la sanzione del licenziamento, daranno luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro del Dirigente nei modi previsti dal CCNL Dirigenti (licenziamento con contestuale motivazione).

4. Infrazioni dei Quadri e dei Lavoratori Subordinati.

Il Modello è portato a conoscenza di tutti i Dipendenti di **SAN LIDANO GROUP** con qualsiasi modalità (affissione in bacheca, consegna di copia dello stesso, intranet aziendale) nonché attraverso la tenuta di specifici corsi informativi e formativi.

I comportamenti tenuti dai Dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali costituiscono inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e configurano illeciti di natura disciplinare.

Le sanzioni rientrano tra quelle previste dalla normativa vigente e dal Capitolo DISCIPLINA del vigente Contratto Collettivo Nazionale di riferimento.

In particolare, l'inosservanza dei doveri e delle prescrizioni comporta, a seconda dell'entità della violazione valutata in base alle prescrizioni del CCNL, l'applicazione dei seguenti provvedimenti sanzionatori:

- 1) Incorre nei provvedimenti di Rimprovero scritto il lavoratore che:

violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad es. che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di Attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso.

2) Incorre, inoltre, anche nel provvedimento di Multa di importo variabile fino al massimo di 4 ore di retribuzione, ovvero nel provvedimento di Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni, il lavoratore che:

adotti nell'espletamento delle Attività sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D.lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni.

3) Può incorrere, infine, anche nel provvedimento di licenziamento il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle Attività sensibili un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto.

Le sanzioni di cui ai punti 2 e 3 saranno commisurate alla gravità dell'infrazione e alla reiterazione della stessa (della recidività si terrà conto anche ai fini della comminazione di una eventuale sanzione espulsiva).

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, al Management aziendale.

Il Sistema Disciplinare viene costantemente monitorato dalla Funzione Personale con la supervisione dell'Organismo di Vigilanza.

11.IV. Infrazioni dei Collaboratori Esterni e dei Partners

Le violazioni del Modello per quanto questo risulti applicabile a Terzi, Fornitori di beni e/o di servizi e Collaboratori esterni - fatta salva l'azione di risarcimento di eventuali danni sofferti da **SAN LIDANO GROUP** - comporterà l'applicazione immediata delle misure previste quali clausole contrattuali di "*risoluzione ipso iure*", negli atti di conferimento dell'incarico.

Le violazioni danno luogo alla risoluzione del rapporto contrattuale per inadempimento imputabile ex articolo 1453 cod. civ. ovvero comportano la risoluzione immediata e di diritto del rapporto nei modi previsti dall'articolo 1456 cod. civ. A tal fine viene preveduta una "*clausola risolutiva espressa*" nel contratto di conferimento d'incarico, ovvero nel documento che sostanzia l'instaurazione di un rapporto continuativo tra **SAN LIDANO GROUP** ed il Collaboratore esterno, anche mediante un *addendum* al contratto da tempo stipulato che ne risulti privo. **SAN LIDANO GROUP** potrà sottoporre a tali soggetti, anche successivamente all'instaurazione del rapporto, un modulo di dichiarazione di conoscenza e presa d'atto della vigenza del Codice Etico, nonché dei Protocolli limitatamente alla sezione regolante il funzionamento del Servizio aziendale/funzione con la quale lo stesso entra in relazione, il quale dovrà datare e sottoscrivere per incondizionata accettazione.

12. PRINCIPI PROCEDURALI

L'OdV, nell'esercizio delle proprie funzioni di vigilanza del Modello, è chiamato a rilevare eventuali violazioni, accertandole direttamente nel corso di verifiche, ispezioni, controlli, ovvero indirettamente, a fronte di segnalazioni e comunicazioni inviate dal Responsabile del Servizio aziendale interessato, o dal responsabile della Funzione Personale, ovvero dal singolo Collaboratore, anche in forma anonima.

SAN LIDANO GROUP ha adottato un Regolamento della procedura di segnalazione.

Tale segnalazione potrà essere effettuata con qualsiasi strumento di comunicazione idoneo a garantirne l'anonimato e la riservatezza e non potrà mai giustificare azioni di ripercussione sull'autore della segnalazione, ancorché sia stata accertata l'infondatezza di essa.

Ove sia rilevata una possibile violazione, l'OdV espletterà un'attività istruttoria volta all'accertamento della violazione e della sua gravità, nel rispetto delle prescrizioni e dei principi di tutela del Lavoratore sanciti nello Statuto dei Lavoratori, nonché delle procedure all'uopo previste dal CCNL applicato.

All'esito ne verrà data comunicazione formale all'Organo dirigente di **SAN LIDANO GROUP** che, quale Datore di lavoro, attiverà la procedura disciplinare, fatto salvo l'eventuale ricorso al Giudice del Lavoro e/o di eventuali Organi conciliatori, se attivabili.

Sebbene resti in capo al Datore di lavoro l'irrogazione della sanzione disciplinare, l'OdV potrà fornire parere consultivo (non obbligatorio, né vincolante) circa la congruità della sanzione individuata e la sua concreta attitudine ad eliminare la reiterazione della violazione, come ulteriori violazioni della medesima specie.

Sezze, li 28 ottobre 2025

L'OdV

Avvocato Giuseppe Ibello



Società San Lidano Group S.r.l.
Regole Comportamentali Ex D.lgs. 231/2001

**Reati Presupposto Articolo 25bis D.lgs
231/2001**

Il presente documento costituisce protocollo comportamentale del sistema ex D.lgs. 231/2001, adottato da **SAN LIDANO GROUP** ai fini della prevenzione e mitigazione del rischio potenziale per la commissione dei Reati Presupposto di cui al Catalogo ex D.lgs. 231/2001.

Costituisce, quindi, parte integrante del Modello di Organizzazione adottato da **SAN LIDANO GROUP**, quale norma comportamentale inderogabile.

La violazione - commissiva e/o omissiva - delle regole di cui al presente documento costituisce fatto disciplinarmente rilevante con legittima adozione dei provvedimenti disciplinari di cui al C.c.n.l. di riferimento, applicato da **SAN LIDANO GROUP**.

I principi generali di controllo posti a base degli strumenti e delle metodologie utilizzate per strutturare i presidi specifici di controllo sono così individuati e sintetizzati:

esistenza di protocolli: esistenza di disposizioni aziendali idonee a fornire principi di comportamento, ruoli e responsabilità, modalità operative e controlli per lo svolgimento delle attività sensibili, nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante;

tracciabilità e verificabilità ex post delle attività/operazioni/ transazioni tramite adeguati supporti documentali/informatici: per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento alla effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni della operazione ed individuino chi abbia autorizzato, effettuato, registrato e verificata l'operazione stessa. La salvaguardia di dati e procedure in ambito informatico può essere assicurata mediante l'adozione delle misure di sicurezza già previste dal D.lgs. 196/2003 e ss. mm. e ii. per tutti i trattamenti di dati effettuati con strumenti elettronici;

segregazione dei compiti: il sistema deve garantire l'applicazione dei principi di separazione di funzioni, per cui l'autorizzazione alla effettuazione di una operazione deve avere luogo sotto la responsabilità di soggetti diversi da quello che esegua operativamente o controlli l'operazione. Inoltre: a) i poteri e le responsabilità debbono essere chiaramente definiti e conosciuti all'interno della organizzazione; b) i poteri autorizzativi e di firma debbono essere coerenti con le responsabilità organizzative assegnate; c) adeguata conoscenza all'interno della organizzazione aziendale e della struttura, dei poteri autorizzativi e di firma. Ogni atto attributivo di funzioni deve rispettare gli specifici requisiti eventualmente richiesti dalla legge. La segregazione è garantita, all'interno di uno stesso macro processo aziendale, da più soggetti al fine di garantire indipendenza ed obiettività dei processi, anche facendo ricorso a sistemi informatici che abilitino talune operazioni solo a persone identificate ed autorizzate.

2. ARTICOLO 24BIS - FATTISPECIE REATI PRESUPPOSTO

Il presente documento costituisce regola comportamentale inderogabile in relazione alle fattispecie di Reato Presupposto ex articolo 24bis D.lgs. 231/2001 - Delitti informatici e trattamento illecito di dati - Articolo aggiunto dalla Legge nr. 48/2008, modificato dal D.lgs. nn. 7 e 8/2016 e dal L.L. nr. 105/2019, modificato dalla Legge nr. 90/2024:

Documenti informatici (art. 491-bis c.p.)

Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 90/2024]

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 e modificato dalla Legge n. 90/2024]

Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 238/2021 e dalla Legge n. 90/2024]

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 e dalla Legge n. 90/2024]

Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 90/2024]

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.) [articolo modificato dalla Legge n. 90/2024]

Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 90/2024]

Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 635-quater.1 c.p.) [articolo introdotto dalla Legge n. 90/2024]

Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblico interesse (art. 635-quinquies c.p.) [articolo modificato dalla Legge n. 90/2024]

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)

Estorsione (art. 629, comma 3, c.p.) [articolo aggiunto dalla Legge n. 90/2024]

3. ILLUSTRAZIONE FATTISPECIE REATI EX ARTICOLO 24BIS

Documenti informatici (articolo 491 bis c.p.)

Se alcuna delle falsità previste dal presente capo riguarda un documento informatico pubblico o privato avente efficacia probatoria, si applicano le disposizioni del capo stesso concernenti rispettivamente gli atti pubblici e le scritture private.

Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (articolo 615 ter c.p.)

Chiunque abusivamente si introduce in un sistema informatico o telematico protetto da misure di sicurezza ovvero vi si mantiene contro la volontà espressa o tacita di chi ha il diritto di escluderlo, è punito con la reclusione fino a tre anni. La pena è della reclusione da uno a cinque anni: 1) se il fatto è commesso da un pubblico ufficiale o da un incaricato di un pubblico servizio, con abuso dei poteri o con violazione dei doveri inerenti alla funzione o al servizio, o da chi esercita anche abusivamente la professione di investigatore privato, o con abuso della qualità di operatore del sistema; 2) se il colpevole per commettere il fatto usa violenza sulle cose o alle persone, ovvero se è palesemente armato; 3) se dal fatto deriva la distruzione o il danneggiamento del sistema o l'interruzione totale o parziale del suo funzionamento ovvero la distruzione o il danneggiamento dei dati, delle informazioni o dei programmi in esso contenuti. Qualora i fatti di cui ai commi primo e secondo riguardino sistemi informatici o telematici di interesse militare o relativi all'ordine pubblico o alla sicurezza pubblica o alla sanità o alla protezione civile o comunque di interesse pubblico, la pena è, rispettivamente, della reclusione da uno a cinque anni e da tre a otto anni (Nel caso previsto dal primo comma il delitto è punibile a querela della persona offesa; negli altri casi si procede d'ufficio.

Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (articolo 615 quater c.p.)

Chiunque, al fine di procurare a sé o ad altri un profitto o di arrecare ad altri un danno, abusivamente riproduce, si procura, diffonde, comunica o consegna codici, parole chiave o altri mezzi idonei all'accesso ad un sistema informatico o telematico, protetto da misure di sicurezza, o comunque fornisce indicazioni o istruzioni idonee al predetto scopo, è punito con la reclusione sino ad un anno e con la multa sino a 5164 euro. La pena è della reclusione da uno a due anni e della multa da 5163 euro a 10329 euro se ricorre taluna delle circostanze di cui ai numeri 1) e 2) del quarto comma dell'art. 617 quater.

Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (articolo 615 quinquies c.p.)

Chiunque, allo scopo di danneggiare illecitamente un sistema informatico o telematico, le informazioni, i dati o i programmi in esso contenuti o ad esso pertinenti ovvero di favorire l'interruzione, totale o parziale, o l'alterazione del suo funzionamento, si procura, produce, riproduce, importa, diffonde, comunica, consegna o, comunque, mette a disposizione di altri apparecchiature, dispositivi o programmi informatici, è punito con la reclusione fino a due anni e con la multa sino a euro 10.329.

Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (articolo 617 quater c.p.)

Chiunque fraudolentemente intercetta comunicazioni relative ad un sistema informatico o telematico o intercorrenti tra più sistemi, ovvero le impedisce o le interrompe, è punito con la reclusione da sei mesi a quattro anni. Salvo che il fatto costituisca più grave reato, la stessa pena si applica a chiunque rivela, mediante qualsiasi mezzo di informazione al pubblico, in tutto o in parte, il contenuto delle comunicazioni di cui al primo comma. I delitti di cui ai commi primo e secondo sono punibili a querela della persona offesa. Tuttavia si procede d'ufficio e la pena è della reclusione da uno a cinque anni se il fatto è commesso: 1) in danno di un sistema informatico o telematico utilizzato dallo Stato o da altro ente pubblico o da impresa esercente servizi pubblici o di pubblica necessità; 2) da un pubblico ufficiale o da un incaricato di un pubblico servizio, con abuso dei poteri o con violazione dei doveri inerenti alla funzione o al servizio, ovvero con abuso della qualità di operatore del sistema; 3) da chi esercita anche abusivamente la professione di investigatore privato.

Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (articolo 617 quinquies c.p.).

Chiunque, fuori dai casi consentiti dalla legge, installa apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni relative ad un sistema informatico o telematico ovvero intercorrenti tra più sistemi, è punito con la reclusione da uno a quattro anni. La pena è della reclusione da uno a cinque anni nei casi previsti dal quarto comma dell'articolo 617-quater.

Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (articolo 635 bis c.p.)

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque distrugge, deteriora, cancella, altera o sopprime informazioni, dati o programmi informatici altrui è punito, a querela della persona offesa, con la reclusione da sei mesi a tre anni. Se ricorre la circostanza di cui al numero 1) del secondo comma dell'articolo 635 ovvero se il fatto è commesso con abuso della qualità di operatore del sistema, la pena è della reclusione da uno a quattro anni e si procede d'ufficio.

Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (articolo 635 ter c.p.)

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque commette un fatto diretto a distruggere, deteriorare, cancellare, alterare o sopprimere informazioni, dati o programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o ad essi pertinenti, o comunque di pubblica utilità, è punito con la reclusione da uno a quattro anni. Se dal fatto deriva la distruzione, il deterioramento, la cancellazione, l'alterazione o la soppressione delle informazioni, dei dati o dei programmi informatici, la pena è della reclusione da tre a otto anni. Se ricorre la circostanza di cui al numero 1) del secondo comma dell'articolo 635 ovvero se il fatto è commesso con abuso della qualità di operatore del sistema, la pena è aumentata.

Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (articolo 635 quater c.p.)

Salvo che il fatto costituisca piu` grave reato, chiunque, mediante le condotte di cui all'articolo 635-bis, ovvero attraverso l'introduzione o la trasmissione di dati, informazioni o programmi, distrugge, danneggia, rende, in tutto o in parte, inservibili sistemi informatici o telematici altrui o ne ostacola gravemente il funzionamento e` punito con la reclusione da uno a cinque anni. Se ricorre la circostanza di cui al numero 1) del secondo comma dell'articolo 635 ovvero se il fatto è commesso con abuso della qualità di operatore del sistema, la pena è aumentata.

Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (articolo 635 quinquies c.p.)

Se il fatto di cui all'articolo 635- quater e` diretto a distruggere, danneggiare, rendere, in tutto o in parte, inservibili sistemi informatici o telematici di pubblica utilita` o ad ostacolarne gravemente il funzionamento, la pena e` della reclusione da uno a quattro anni. Se dal fatto deriva la distruzione o il danneggiamento del sistema informatico o telematico di pubblica utilita` ovvero se questo e` reso, in tutto o in parte, inservibile, la pena e` della reclusione da tre a otto anni. Se ricorre la circostanza di cui al numero 1) del secondo comma dell'articolo 635 ovvero se il fatto e` commesso con abuso della qualità di operatore del sistema, la pena e` aumentata.

Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (articolo 640 quinquies c.p.)

Il soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica, il quale, al fine di procurare a sé o ad altri un ingiusto profitto ovvero di arrecare ad altri danno, viola gli obblighi previsti alla legge per il rilascio di un certificato qualificato, e` punito con la reclusione fino a tre anni e con la multa da 51 a 1.032 euro

Violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (articolo 1, comma 11, D.L. 21 settembre 2019, n. 105)

Chiunque allo scopo di ostacolare o condizionare:

l'espletamento dei procedimenti di compilazione e aggiornamento degli elenchi delle reti, dei sistemi informativi e dei servizi informatici e dei procedimenti relativi all'affidamento di forniture di beni, sistemi e servizi ICT destinati a essere impiegati sulle reti, sui sistemi informativi o le attività ispettive e di vigilanza da parte della Presidenza del Consiglio dei ministri e del Ministero dello sviluppo economico, forniscono informazioni, dati o fatti non rispondenti al vero rilevanti per l'aggiornamento degli elenchi su ricordati o ai fini delle comunicazioni previste nei casi di affidamento di forniture di beni, sistemi e servizi ICT destinati ad essere impiegati sulle reti, o per lo svolgimento delle attività ispettive e di vigilanza; oppure omettono di comunicare i predetti dati, informazioni o elementi di fatto, rispondono dell'illecito con la pena della reclusione da uno a tre anni.

4. PRINCIPALI AREE AZIENDALI RISULTANTI A RISCHIO

4.1. Il rischio inerente è il rischio di un evento senza considerare i controlli o le misure di mitigazione implementate per gestirlo. Il rischio residuo, invece, è il rischio che rimane dopo

che sono stati implementati i controlli e le misure di mitigazione. In sostanza, il rischio inerente è il rischio "lordo" o "potenziale", mentre il rischio residuo è il rischio "netto" o "effettivo".

Rischio Inerente:

È il livello di rischio intrinseco a un'attività o processo senza considerare le misure di controllo o le azioni intraprese per gestirlo. Si tratta del rischio "potenziale" o "lordo", che riflette la probabilità di un evento negativo e il suo potenziale impatto.

Rischio Residuo:

È il livello di rischio rimanente dopo aver implementato i controlli e le misure di mitigazione. Riflette il livello di rischio "effettivo" o "netto", tenendo conto delle azioni intraprese per gestire i rischi inerenti.

Relazione tra Rischio Inerente e Residuo:

Il rischio residuo è sempre inferiore al rischio inerente, poiché le misure di mitigazione sono progettate per ridurre il rischio. La differenza tra i due valori è un indicatore dell'efficacia dei controlli implementati.

Importanza della Gestione del Rischio:

La gestione del rischio, che include l'analisi dei rischi inerenti e la valutazione dei rischi residui, è un processo continuo che mira a ridurre i rischi e a proteggere gli interessi di un'organizzazione.

4.2. Con riferimento alla fattispecie di Reato presupposto ex articolo 24bis D.lgs. 231/2001, le funzioni aziendali coinvolte e le principali attività sensibili imputabili risultanti sono:

- CdA;
- Direzione Generale;
- Aree Personale e Commerciale;
- Area Sistema IT;
- Responsabili Procedimenti Aree riferimento.

In relazione all'attività svolta da **SAN LIDANO GROUP**, dalla Mappatura delle concrete potenzialità commissive dei reati in oggetto è risultato quanto segue:

- una valutazione generale di bassa gravità associata ai processi aziendali che possono costituire rischio di reato;
- una valutazione specifica di media gravità.

Costituiscono situazioni di attenzione nell'ambito delle suddette funzioni le attività associate al potenziale danneggiamento di informazioni, dati e programmi telematici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità.

Costituiscono situazione di attenzione nell'ambito delle funzioni ed aree di attività i seguenti macro-processi / processi:

- richieste e utilizzo di contributi, sovvenzioni, finanziamenti nazionali o comunitari;
- gestione delle ispezioni da parte di Enti della Pubblica Amministrazione;
- rapporti con P.A. per ottenimento di licenze, autorizzazioni, concessioni;
- gestione dei rapporti con Organi istituzionali anche solo potenzialmente coinvolti nei processi inerenti l'esecuzione dell'attività di **SAN LIDANO GROUP**;
- rapporti di qualsiasi natura con soggetti ed istituzioni private;
- offerte, richiesta e gestione dell'acquisto di prodotti e servizi funzionali alla esecuzione dell'attività;
- assunzione e gestione del personale; gestione rimborsi spese e carte di credito.

Altre fattispecie sono rilevate in ottica di mera potenzialità astratta.

5. REGOLE GENERALI

5.1. Tutti i Destinatari del Modello di Organizzazione, come individuati nella Parte Generale, adottano regole di condotta conformi ai principi contenuti nel Codice Etico di **SAN LIDANO GROUP**, al fine di prevenire il verificarsi dei Reati presupposto ex articolo 24bis D.lgs. 231/2001.

Tutte le Attività Sensibili devono essere svolte conformandosi alle leggi vigenti, alle disposizioni del Modello di Organizzazione, del Codice Etico, dello Statuto, nonché alle regole e prescrizioni comportamentali contenute nel presente Regolamento.

Al CdA, alla Direzione Generale, ai Responsabili ed Addetti alle funzioni operative, ai Dipendenti, ad ogni Collaboratore e/o Consulente, al Collegio Sindacale è fatto divieto di porre in essere - da soli o in concorso con soggetti terzi - comportamenti che integrino le fattispecie di reato previste nell'articolo 25bis

5.2. SAN LIDANO GROUP deve essere dotata di strumenti organizzativi, informatici e gestionali improntati ai principi generali di:

- conoscibilità degli stessi all'interno di **SAN LIDANO GROUP**;
- tracciabilità dei flussi;
- messa in sicurezza dei dati e delle informazioni sensibili e riservate;
- chiara e formale delimitazione dei ruoli, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione e dei relativi poteri e responsabilità;
- chiara descrizione delle linee di riporto;
- adeguato livello di formalizzazione, per rendere possibile la tracciabilità delle attività svolte da chi opera per conto della stessa;
- svolgimento dell'attività conformemente alle prescrizioni del " *Processo di Procedimento* " adottato da **SAN LIDANO GROUP**;
- modalità e periodicità di cambiamento della password;
- destituzione dei diritti di accesso in caso di cessazione e/o cambiamento del tipo di rapporto che attribuiva il diritto di accesso ed utilizzo del sistema informatico e contestuale immediato cambio dei relativi codici di accesso.

Al CdA, al Direttore Generale, ai Responsabili ed Addetti alle funzioni operative, ai Dipendenti, ad ogni Collaboratore e/o Consulente, al Collegio Sindacale è fatto divieto di porre in essere - da soli o in concorso con soggetti terzi - comportamenti che integrino le fattispecie di reato previste nell'articolo 25bis D.lgs. 231/2001.

6. REGOLE/OBBLIGHI COMPORTAMENTALI

6.1. I seguenti obblighi di carattere generale si applicano al CdA, alla Direzione Generale, ai Responsabili ed Addetti alle funzioni operative nonché a soggetti terzi a **SAN LIDANO GROUP**, che operino anche in forza di rapporti consulenziali e/o di collaborazione.

E' fatto espreso obbligo a carico dei soggetti sopra indicati di:

- tenere un comportamento corretto e trasparente, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, in tutte le attività in cui è coinvolta la P.A. ed ogni altro soggetto terzo;
- assicurare il corretto svolgimento di tutti i processi in cui ci si interfaccia con la P.A. ed ogni altro soggetto terzo;

- conformarsi alle procedure ed alle prescrizioni di tutela e sicurezza del sistema informatico e della riservatezza dei dati sensibili come di ogni altra informazione acquisita e/o gestita nella esecuzione del servizio affidato, nei confronti della P.A., come di ogni altro soggetto terzo, interno come esterno, funzionale alla organizzazione ed alla esecuzione/svolgimento dell'attività e dei rapporti negoziali intrattenuti;
- impegnarsi a non rendere pubbliche tutte le informazioni assegnate e/o gestite per l'utilizzo delle risorse informatiche e l'accesso a dati e sistemi (avuto particolare riguardo allo username ed alla password);
- attivare ogni misura ritenuta necessaria per la protezione del sistema e dei dati, evitando che terzi possano avere accesso allo stesso in caso di allontanamento dalla postazione;
- accedere ai sistemi informativi unicamente attraverso i codici identificativi assegnati a ciascun soggetto e procedere alla modifica periodica della password entro le scadenze indicate;
- non intraprendere azioni atte a superare le protezioni applicate ai sistemi informativi aziendali;
- non installare alcun programma, anche se attinente all'attività aziendale, senza aver prima interpellato il Responsabile per la Sicurezza Informatica e la Direzione Generale;
- non accedere, senza specifica autorizzazione, a sistemi informativi di terzi, né alterarne in alcun modo il funzionamento, al fine di ottenere e/o modificare, senza diritto, dati, programmi, informazioni;
- non connettersi, consultare, navigare, effettuare attività di streaming ed estrarre mediante downloading, a siti web che siano considerati illeciti (contro la morale pubblica, alla libertà di culto, alla violazione della Privacy, contrari all'ordine pubblico, ecc.).

6.2. E' fatto espreso divieto di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, considerati individualmente o collettivamente, integrino gli estremi di un reato. In particolare, è fatto divieto di:

- diffondere, propalare, divulgare dati, informazioni, notizie acquisite nell'esercizio della funzione;
- violare i sistemi di sicurezza del sistema informatico;
- tenere una condotta negligente nell'ambito della gestione del sistema informatico;
- violare, anche solo a livello di tentativo, le suesposte regole.

6.3. Procedure specifiche

In un'ottica special-preventiva, devono essere altresì rispettate le seguenti regole:

- agli Esponenti aziendali che intrattengono rapporti con esponenti della P.A. e con Partners/stakeholders inerenti l'attività di servizio, per conto di **SAN LIDANO GROUP**, deve essere formalmente conferita delega, ovvero essere dotati dei poteri propri della funzione, mentre ai soggetti terzi un incarico espresso nel relativo contratto;
- di ogni criticità di rilievo, anche solo potenziale, che venga rilevata nel sistema informatico, a livello di non adeguata gestione e/o tutela dei dati, ovvero di uso distorto ed anche solo potenzialmente non lecito, ovvero di violazione e/o di intromissione, anche a livello di tentativo del sistema informativo, ovvero di rilevato deficit di sicurezza dello stesso, deve essere immediatamente e tempestivamente informato l'Amministratore di Sistema, la Direzione Generale, nonché l'Organismo di Vigilanza, affinché vengano presi i provvedimenti atti ad eliminare la problematica evidenziata;
- i soggetti terzi devono essere individuati mediante procedure trasparenti e con parità di trattamento, per prestazioni di lavoro autonomo o temporaneo, con adeguata tutela normativa e di sicurezza dei dati sensibili acquisiti;

- i contratti con i soggetti terzi devono contenere clausole standard, che impongano loro il rispetto del sistema di prevenzione dalla commissione di reati presupposto, ex D.lgs. 231/2001, ai sensi del Modello di Organizzazione e del Codice Etico adottato da **SAN LIDANO GROUP**;
- le dichiarazioni rese ad Organismi pubblici nazionali o comunitari ai fini dell'ottenimento di contributi o finanziamenti, devono avere luogo attraverso il sistema informatico, nel rispetto delle procedure di sicurezza e riservatezza, del rispetto delle procedure previste dagli Organismi;
- gli Esponenti aziendali esercenti funzione di controllo e supervisione su adempimenti connessi all'espletamento delle suddette attività devono porre particolare attenzione sulla corretta attuazione degli adempimenti stessi e riferire immediatamente eventuali situazioni di irregolarità o anomalie, anche solo potenziali, all'Organismo di Vigilanza;
- gestire, nell'assoluto rispetto di ogni tutela, i dati sensibili del personale dipendente, dei Collaboratori, dei Fornitori
- coloro i quali siano competenti alla redazione ed alla trasmissione per via informatica o telematica ad enti della P.A. di report, di rendiconti periodici o su richiesta, dovranno essere a ciò formalmente incaricati e dovranno operare conformandosi alle prescrizioni comportamentali ed alle cautele previste per la prevenzione dalla commissione di dei Reati Informatici, ex articolo 24 bis;
- alle ispezioni giudiziarie, tributarie e amministrative devono partecipare i soli Esponenti aziendali a ciò espressamente delegati. Del procedimento di ispezione devono essere redatti e conservati appositi verbali, prontamente comunicati all'Organismo di Vigilanza, laddove riportino contestazioni o irregolarità;
- ogni corrispondenza o reporting destinati agli Enti ed Organi della P.A. deve essere effettuata mediante trasmissione di " *posta certificata* ", con archiviazione (informatica o cartacea) della relativa documentazione.

6.4. Regole Comportamentali

SAN LIDANO GROUP ha adottato un insieme di regole idoneo a garantire sia la sicurezza delle reti e dei Sistemi informatici e telematici, che l'ambiente di lavoro e l'immagine di **SAN LIDANO GROUP**.

In particolare ciascun esponente aziendale:

- dovrà utilizzare (senza poterne dare comunicazioni a terzi), con le modalità indicate, lo User ID e la *password* individuale di autorizzazione all'accesso al Sistema informatico aziendale, o gli eventuali sistemi di identificazione ed autenticazione alternativi (es. utilizzo di lettori di impronte digitali e *smart card*) in modo personale, garantendo quindi la segretezza degli stessi; è vietato l'uso, dei suddetti dispositivi da parte di soggetti diversi dall'intestatario;
- dovrà utilizzare personalmente le credenziali che consentono l'accesso all'Intranet aziendale ed ai relativi servizi, senza poterle condividere o cedere a terzi;
- dovrà operare sui computer aziendali esclusivamente per lo svolgimento di attività lavorative, salve specifiche autorizzazioni rilasciate dal Responsabile Aziendale di riferimento. In particolare, è vietato l'ascolto di programmi e files video, audio o musicali, se non a fini prettamente lavorativi;
- dovrà navigare in Internet e utilizzare la posta elettronica per finalità esclusivamente legate all'espletamento delle proprie mansioni. E' tollerato l'uso personale esclusivamente se occasionale e motivato e sempre che non abbia effetti negativi in ordine al livello della performance dei Sistemi o dell'attività lavorativa generale, né alcun impatto, anche solo potenziale, sullo standard di sicurezza del sistema;
- non dovrà visitare siti Internet, né inviare e-mail contenenti materiale illegale (ad esempio, materiale pedopornografico), né scaricare, senza espressa autorizzazione da parte delle strutture competenti, software gratuiti (*freeware* e

shareware) prelevati da siti Internet (tutti i files di provenienza incerta o esterna, ancorché attinenti all'attività lavorativa, devono essere sottoposti al controllo antivirus), nè caricare, scaricare o trasmettere in qualsiasi modo *software* o altro materiale in violazione alle leggi sul *copyright* o dei diritti riservati del legittimo proprietario;

- prima di utilizzare una fonte, un'informazione, testi o immagini, all'interno dei propri lavori, dovrà richiedere l'autorizzazione della fonte, citandola esplicitamente nel proprio documento, come previsto dalla legge sul Diritto d'Autore;
- non è consentita l'effettuazione di transazioni finanziarie, ivi comprese le operazioni di *remote banking*, acquisti online e simili, se non ai soggetti formalmente incaricati dalla Direzione Generale e nel rispetto delle normali procedure di acquisto;
- dovrà controllare i file allegati alla posta elettronica prima del loro utilizzo e non eseguire *download* di file eseguibili; ove sia dubbia l'attendibilità del mittente è vietato aprire i messaggi senza aver contattato il Responsabile dei Sistemi Informatici aziendale;
- non dovrà sollecitare corrispondenza elettronica senza relazioni con le attività aziendali, nè promuovere affari estranei all'oggetto dell'attività aziendale, anche a fini di lucro o di profitto personale;
- non dovrà utilizzare il servizio di posta per condurre attacchi a computer esterni alla rete, o inficiare la corretta operatività di sistemi altrui, o per diffondere software " *illegale* " (virus, ecc.);
- non dovrà utilizzare, nè installare *software* atti ad intercettare, falsificare, alterare il contenuto di documenti informatici;
- sono vietati comportamenti atti al danneggiamento di informazioni, dati e/o programmi dei Sistemi informativi di pubblica utilità e/o dello Stato e/o di altro Ente Pubblico ai quali, per motivi di lavoro, si possiedono le autorizzazioni per accedere;
- non dovrà modificare la configurazione hardware e software della postazione di lavoro (fissa e/o mobile), aggiungendo o rimuovendo componenti, modificando lo standard aziendale, al fine di non danneggiare e/o interrompere il sistema informativo o telematico dell'azienda;
- garantire il back-up di informazioni e software;
- proteggere la sicurezza del sistema informatico e dei dati;
- consentire l'identificazione dell'utilizzo del sistema e/o del programma aziendale;
- consentire la tracciabilità e la ricostruzione ex post dell'utilizzo e dell'utilizzatore del sistema informatico e/o del programma aziendale;
- la custodia dei dispositivi di memorizzazione (esempio, chiavi USB, CD, hard disk ecc.);
- garantire la confidenzialità, autenticità ed integrità delle informazioni.

7. FUNZIONI PECULIARI DELL'ODV SU TALI RISCHI - REATO

Tra le funzioni peculiari dell'Organismo di Vigilanza nell'ambito della fattispecie di Reati presupposto ex articolo 24bis, ferma restando la facoltà di auto-organizzazione dell'Organismo, si evidenziano:

- monitoraggio sistema IT, per la verifica delle procedure e del rispetto dei principi comportamentali esposti, ai fini della sicurezza del sistema;
- esame di eventuali segnalazioni specifiche, anche rese in via anonima ed assunzione delle iniziative necessarie od opportune;
- verifica specifica, in caso di modifica dell'assetto organizzativo e del Sistema delle deleghe di poteri vigenti, delle procedure e del rispetto dei principi comportamentali esposti;

- coordinamento e flusso informativo con il Responsabile del Sistema Informativo nella definizione delle procedure della gestione e della sicurezza del sistema informatico.

Il CdA, la Direzione Generale e i Responsabili e gli Addetti delle Aree aziendali interessate, nell'ambito delle proprie competenze e funzioni, devono inviare all'OdV - con assoluta ed inderogabile tempestività - ove ricorra un fatto di rilievo, ogni dato, informazione, documentazione aggiornamento, avente rilevanza fattuale o di natura giuridica, attinente, strumentale od oggetto dell'azione prevenzionistica della commissione dei Reati presupposto ex articolo 24bis D.lgs. 231/2001.

I risultati dell'attività di vigilanza e controllo nell'ambito dell'articolo 24bis D.lgs. 231/2001 sono comunicati dall'OdV all'Organo di governo nelle Relazioni periodiche, ovvero tempestivamente allorquando ricorrano particolari esigenze o a discrezione dell'OdV stesso.

8. SISTEMA DISCIPLINARE

8.1. I principi, le procedure e gli obblighi contenuti nel Modello adottato da **SAN LIDANO GROUP** costituiscono obbligazioni contrattuali del prestatore di lavoro, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 2104 cod. civ. giusta la prescrizione dell'articolo 7, comma quarto, lett. b), D.lgs. 231/2001.

Il Sistema Disciplinare Interno costituisce il complesso organico di prescrizioni regolanti le procedure interne di rilevazione, accertamento, contestazione della violazione del Modello (comprensivo del Codice etico e delle regole di condotta prescritte dai Protocolli), nonché di successivo sanzionamento del trasgressore.

Esso è conformato alle norme di cui allo Statuto dei Lavoratori, legge 20 maggio 1970, n. 300, con riguardo ai diritti ed alle garanzie del Lavoratore, nonché alle prescrizioni di cui al CCNL applicato da **SAN LIDANO GROUP**. L'obbligazione espressa di rispettare tali disposizioni viene altresì ribadita nei contratti di collaborazione, di qualsiasi tipo, stipulati dalla Società con i Terzi.

Per ogni trasgressione troveranno applicazione sanzioni disciplinari proporzionate e adeguate, nel rispetto dell'articolo 2106 cod. civ. alla gravità delle mancanze e comunque valutate in base ai seguenti criteri:

- elemento soggettivo della condotta (intenzionalità del comportamento o grado di negligenza);
- rilevanza degli obblighi violati;
- collocazione gerarchica/funzionale dell'autore della violazione;
- conseguenze e potenzialità di danno per la Società;
- ricorrenza di eventuali circostanze aggravanti/attenuanti;
- eventuale concorso di più soggetti;
- recidiva.

La violazione commessa configura un illecito disciplinare a prescindere dall'eventuale instaurazione di azioni giudiziarie in sede penale, civile o strettamente contrattuale.

In particolare, per le violazioni delle prescrizioni del Modello penal-preventivo adottato da **SAN LIDANO GROUP** trovano applicazione le seguenti misure sanzionatorie:

- per i Dirigenti, misure nel rispetto del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile ("CCNL Dirigenti");
- per i Lavoratori dipendenti - che non abbiano la qualifica di dirigenti - sanzioni disciplinari ai sensi dell'art. 2106 cod. civ. e dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, L.

300/1970, nel rispetto delle prescrizioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento;

- clausole contrattuali di natura sanzionatoria e/o risolutoria, salvo la richiesta di risarcimento danni, inserite nei contratti stipulati con Collaboratori, Intermediari,
- misure alternative che inducano al rispetto delle suddette disposizioni, nei confronti di coloro verso i quali non è possibile applicare le misure sopra previste.

L'OdV controllerà che le misure sopra elencate siano applicate regolarmente ed efficacemente.

Nel caso in cui con una sola azione od omissione vengano commesse più infrazioni, ciascuna delle quali punita con una sanzione specifica, verrà irrogata la sanzione più grave.

8.II. Infrazioni Membri Organi Sociali

SAN LIDANO GROUP valuta con rigore le infrazioni alle prescrizioni del Modello vigente poste in essere dai Vertici aziendali (Organo amministrativo ed Organi di controllo), tenuti a rappresentare l'immagine di **SAN LIDANO GROUP** presso Dipendenti, Soci e *Stakeholders*.

La formazione ed il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori della correttezza, della trasparenza e della legalità presuppone, anzitutto, che tali valori siano acquisiti e rispettati da chi esercita la *leadership* aziendale, in modo da costituire esempio e stimolo nei confronti di chi opera con/per la Società.

All'OdV è riconosciuto il potere di interloquire con gli Organi societari e la facoltà di sollecitare la verifica della sussistenza degli elementi richiesti per legge ai fini dell'esercizio delle azioni di responsabilità e/o di revoca per " *giusta causa* ". In caso di violazione delle procedure interne previste dal Modello da parte dei membri degli organi di gestione e/o di controllo, l'OdV in ragione del fatto che la violazione sia stata commessa da un singolo membro, ovvero dall'intero organo collegiale, informerà tempestivamente l'Organo di amministrazione e/o il Collegio Sindacale e/o l'Assemblea, per la pronta assunzione delle opportune iniziative e i conseguenti provvedimenti.

Anche nell'interesse del membro dell'Organo autore della violazione, l'OdV proporrà all'Organo amministrativo, al Collegio Sindacale e/o, se del caso all'Assemblea, i provvedimenti idonei alla eventuale sospensione temporanea dall'esercizio dei poteri/funzioni ad esso attribuiti, per il tempo necessario all'effettuazione degli accertamenti di responsabilità.

8.III. Infrazioni dei Dirigenti.

In caso di violazione del Dirigente (i.e. direttori, direttori, vice-direttore, institori, procuratori con stabile mandato *ad negotia*), si provvederà ad applicare le misure ritenute più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL Dirigenti applicato.

In particolare:

1. Trasgressioni che non comportano la risoluzione del rapporto di lavoro

Le violazioni da parte del Dirigente, salvo che non comportino la risoluzione del rapporto di lavoro nei casi indicati nel presente Sistema Disciplinare, devono essere annotate nel suo stato di servizio.

L'annotazione è strumentale anche al rilevamento di eventuali recidive.

Tali infrazioni saranno considerate dall'Organo amministrativo in sede di determinazione degli emolumenti, fatti salvi gli scatti di anzianità previsti dal CCNL Dirigenti.

2. Trasgressioni che comportano la risoluzione del rapporto di lavoro

La violazione che per gli altri lavoratori subordinati comporterebbero la sanzione del

licenziamento, daranno luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro del Dirigente nei modi previsti dal CCNL Dirigenti (licenziamento con contestuale motivazione).

4. Infrazioni dei Quadri e dei Lavoratori Subordinati.

Il Modello è portato a conoscenza di tutti i Dipendenti di **SAN LIDANO GROUP** con qualsiasi modalità (affissione in bacheca, consegna di copia dello stesso, intranet aziendale) nonché attraverso la tenuta di specifici corsi informativi e formativi.

I comportamenti tenuti dai Dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali costituiscono inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e configurano illeciti di natura disciplinare.

Le sanzioni rientrano tra quelle previste dalla normativa vigente e dal Capitolo DISCIPLINA del vigente Contratto Collettivo Nazionale di riferimento.

In particolare, l'inosservanza dei doveri e delle prescrizioni comporta, a seconda dell'entità della violazione valutata in base alle prescrizioni del CCNL, l'applicazione dei seguenti provvedimenti sanzionatori:

1) Incorre nei provvedimenti di Rimprovero scritto il lavoratore che:

violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad es. che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di Attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso.

2) Incorre, inoltre, anche nel provvedimento di Multa di importo variabile fino al massimo di 4 ore di retribuzione, ovvero nel provvedimento di Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni, il lavoratore che:

adotti nell'espletamento delle Attività sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D.lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni.

3) Può incorrere, infine, anche nel provvedimento di licenziamento il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle Attività sensibili un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto.

Le sanzioni di cui ai punti 2 e 3 saranno commisurate alla gravità dell'infrazione e alla reiterazione della stessa (della recidività si terrà conto anche ai fini della comminazione di una eventuale sanzione espulsiva).

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, al Management aziendale.

Il Sistema Disciplinare viene costantemente monitorato dalla Funzione Personale con la supervisione dell'Organismo di Vigilanza.

8.IV. Infrazioni dei Collaboratori Esterni e dei Partners

Le violazioni del Modello per quanto questo risulti applicabile a Terzi, Fornitori di beni e/o di servizi e Collaboratori esterni - fatta salva l'azione di risarcimento di eventuali danni sofferti da **SAN LIDANO GROUP** - comporterà l'applicazione immediata delle misure previste quali clausole contrattuali di "*risoluzione ipso iure*", negli atti di conferimento dell'incarico.

Le violazioni danno luogo alla risoluzione del rapporto contrattuale per inadempimento imputabile ex articolo 1453 cod. civ. ovvero comportano la risoluzione immediata e di diritto del rapporto nei modi previsti dall'articolo 1456 cod. civ. A tal fine viene preveduta una "*clausola risolutiva espressa*" nel contratto di conferimento d'incarico, ovvero nel documento che sostanzia l'instaurazione di un rapporto continuativo tra **SAN LIDANO GROUP** ed il Collaboratore esterno, anche mediante un *addendum* al contratto da tempo stipulato che ne risulti privo. **SAN LIDANO GROUP** potrà sottoporre a tali soggetti, anche

successivamente all'instaurazione del rapporto, un modulo di dichiarazione di conoscenza e presa d'atto della vigenza del Codice Etico, nonché dei Protocolli limitatamente alla sezione regolante il funzionamento del Servizio aziendale/funzione con la quale lo stesso entra in relazione, il quale dovrà datare e sottoscrivere per incondizionata accettazione.

9. PRINCIPI PROCEDURALI

L'OdV, nell'esercizio delle proprie funzioni di vigilanza del Modello, è chiamato a rilevare eventuali violazioni, accertandole direttamente nel corso di verifiche, ispezioni, controlli, ovvero indirettamente, a fronte di segnalazioni e comunicazioni inviate dal Responsabile del Servizio aziendale interessato, o dal responsabile della Funzione Personale, ovvero dal singolo Collaboratore, anche in forma anonima.

SAN LIDANO GROUP ha adottato un Regolamento della procedura di segnalazione.

Tale segnalazione potrà essere effettuata con qualsiasi strumento di comunicazione idoneo a garantirne l'anonimato e la riservatezza e non potrà mai giustificare azioni di ripercussione sull'autore della segnalazione, ancorché sia stata accertata l'infondatezza di essa.

Ove sia rilevata una possibile violazione, l'OdV espletterà un'attività istruttoria volta all'accertamento della violazione e della sua gravità, nel rispetto delle prescrizioni e dei principi di tutela del Lavoratore sanciti nello Statuto dei Lavoratori, nonché delle procedure all'uopo previste dal CCNL applicato.

All'esito ne verrà data comunicazione formale all'Organo dirigente di **SAN LIDANO GROUP** che, quale Datore di lavoro, attiverà la procedura disciplinare, fatto salvo l'eventuale ricorso al Giudice del Lavoro e/o di eventuali Organi conciliatori, se attivabili.

Sebbene resti in capo al Datore di lavoro l'irrogazione della sanzione disciplinare, l'OdV potrà fornire parere consultivo (non obbligatorio, né vincolante) circa la congruità della sanzione individuata e la sua concreta attitudine ad eliminare la reiterazione della violazione, come ulteriori violazioni della medesima specie.

Sezze, li 23 luglio 2025

L'OdV

Avvocato Giuseppe Ibello



Società San Lidano Group S.r.l.
Regole Comportamentali Ex D.lgs. 231/2001

**Reati Presupposto Articolo 25ter D.lgs
231/2001**

Il presente documento costituisce protocollo comportamentale del sistema ex D.lgs. 231/2001, adottato da **SAN LIDANO GROUP** ai fini della prevenzione e mitigazione del rischio potenziale per la commissione dei Reati Presupposto di cui al Catalogo ex D.lgs. 231/2001.

Costituisce, quindi, parte integrante del Modello di Organizzazione adottato da **SAN LIDANO GROUP**, quale norma comportamentale inderogabile.

La violazione - commissiva e/o omissiva - delle regole di cui al presente documento costituisce fatto disciplinarmente rilevante con legittima adozione dei provvedimenti disciplinari di cui al C.c.n.l. di riferimento, applicato da **SAN LIDANO GROUP**.

I principi generali di controllo posti a base degli strumenti e delle metodologie utilizzate per strutturare i presidi specifici di controllo sono così individuati e sintetizzati:

esistenza di protocolli: esistenza di disposizioni aziendali idonee a fornire principi di comportamento, ruoli e responsabilità, modalità operative e controlli per lo svolgimento delle attività sensibili, nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante;

tracciabilità e verificabilità ex post delle attività/operazioni/ transazioni tramite adeguati supporti documentali/informatici: per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento alla effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni della operazione ed individuino chi abbia autorizzato, effettuato, registrato e verificata l'operazione stessa. La salvaguardia di dati e procedure in ambito informatico può essere assicurata mediante l'adozione delle misure di sicurezza già previste dal D.lgs. 196/2003 e ss. mm. e ii. per tutti i trattamenti di dati effettuati con strumenti elettronici;

segregazione dei compiti: il sistema deve garantire l'applicazione dei principi di separazione di funzioni, per cui l'autorizzazione alla effettuazione di una operazione deve avere luogo sotto la responsabilità di soggetti diversi da quello che esegua operativamente o controlli l'operazione. Inoltre: a) i poteri e le responsabilità debbono essere chiaramente definiti e conosciuti all'interno della organizzazione; b) i poteri autorizzativi e di firma debbono essere coerenti con le responsabilità organizzative assegnate; c) adeguata conoscenza all'interno della organizzazione aziendale e della struttura, dei poteri autorizzativi e di firma. Ogni atto attributivo di funzioni deve rispettare gli specifici requisiti eventualmente richiesti dalla legge. La segregazione è garantita, all'interno di uno stesso macro processo aziendale, da più soggetti al fine di garantire indipendenza ed obiettività dei processi, anche facendo ricorso a sistemi informatici che abilitino talune operazioni solo a persone identificate ed autorizzate.

2. ARTICOLO 25TER - FATTISPECIE REATI PRESUPPOSTO

Il presente documento costituisce regola comportamentale inderogabile in relazione alle fattispecie di Reato Presupposto ex articolo 25ter D.lgs. 231/2001 Reati Societari - Articolo aggiunto dal D.lgs. nr. 61/2002, modificato dalla Legge nr. 190/2012, dalla Legge nr. 69/2015, dal D.lgs. nr. 38/2017 e dal D.lgs. nr. 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]

3. ILLUSTRAZIONE FATTISPECIE REATI

Articolo 2621 c.c. modificato (False comunicazioni sociali).

Fuori dai casi previsti dall'art. 2622, gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori, i quali, al fine di conseguire per se' o per altri un ingiusto profitto, nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali dirette ai soci o al pubblico, previste dalla legge, consapevolmente espongono fatti materiali rilevanti non rispondenti al vero ovvero omettono fatti materiali rilevanti la cui comunicazione e' imposta dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società o del gruppo al quale la stessa appartiene, in modo concretamente idoneo ad indurre altri in errore, sono puniti con la pena della reclusione da uno a cinque anni.

La stessa pena si applica anche se le falsità o le omissioni riguardano beni posseduti o amministrati dalla società per conto di terzi.

Ai fini 231, è prevista la sanzione pecuniaria per l'ente da 200 a 400 quote.

Articolo 2621-bis c.c. (Fatti di lieve entità).

Salvo che costituiscano più grave reato, si applica la pena da sei mesi a tre anni di reclusione se i fatti di cui all'articolo 2621 sono di lieve entità, tenuto conto della natura e delle dimensioni della società e delle modalità o degli effetti della condotta.

Salvo che costituiscano più grave reato, si applica la stessa pena di cui al comma precedente quando i fatti di cui all'articolo 2621 riguardano società che non superano i limiti indicati dal secondo comma dell'articolo 1 del regio decreto 16 marzo 1942, n. 267. In tale caso, il delitto è procedibile a querela della società, dei soci, dei creditori o degli altri destinatari della comunicazione sociale.

Articolo 2622 c.c. modificato (False comunicazioni sociali delle società quotate).

Gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori di società emittenti strumenti finanziari ammessi alla negoziazione in un mercato regolamentato italiano o di altro Paese dell'Unione europea, i quali, al fine di conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto, nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali dirette ai soci o al pubblico consapevolmente espongono fatti materiali non rispondenti al vero ovvero omettono fatti materiali rilevanti la cui comunicazione è imposta dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società o del gruppo al quale la stessa appartiene, in modo concretamente idoneo ad indurre altri in errore, sono puniti con la pena della reclusione da tre a otto anni.

Alle società indicate nel comma precedente sono equiparate:

1) le società emittenti strumenti finanziari per i quali è stata presentata una richiesta di ammissione alla negoziazione in un mercato regolamentato italiano o di altro Paese dell'Unione europea;

2) le società emittenti strumenti finanziari ammessi alla negoziazione in un sistema multilaterale di negoziazione italiano;

3) le società che controllano società emittenti strumenti finanziari ammessi alla negoziazione in un mercato regolamentato italiano o di altro Paese dell'Unione europea;

4) le società che fanno appello al pubblico risparmio o che comunque lo gestiscono.

Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche se le falsità o le omissioni riguardano beni posseduti o amministrati dalla società per conto di terzi

Falso in prospetto

L'art. 173 bis del d.lgs. 24.2.1998, n. 58, ha, tra l'altro, abrogato l'art. 2623 c.c.

Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione (articolo 2624 c.c.)

L'art. 2624 c.c. è peraltro stato abrogato dall'art. 37, comma 34, del d.lgs 39/2010; lo stesso decreto, però, introduce, all'art. 27, la fattispecie criminosa di Falsità nelle Relazioni o nelle Comunicazioni dei Responsabili della Revisione Legale

Impedito controllo (articolo 2625 c.c.)

Il reato è commesso dagli amministratori che, occultando documenti o con altri idonei artifici, impediscono o comunque ostacolano lo svolgimento delle attività di controllo legalmente attribuite ai soci o ad altri organi sociali.

Se tale condotta ha cagionato un danno ai soci o a terzi, si applica la pena è aumentata.

L'art. 2625 primo comma c.c. è stato modificato dall'art. 37, comma 35, del d.lgs 39/2010, escludendo la revisione dal novero delle attività di cui la norma sanziona l'impedimento da parte degli amministratori.

Indebita restituzione dei conferimenti (articolo 2626 c.c.)

Sono puniti gli Amministratori che, fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale, restituiscono, anche simulatamente, i conferimenti ai soci o li liberano dall'obbligo di eseguirli.

Illegale ripartizione degli utili o delle riserve (articolo 2627 c.c.)

Sono puniti gli Amministratori che, fuori dei casi consentiti dalla legge e salvo che il fatto non costituisca più grave reato, ripartiscono utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva, ovvero ripartiscono riserve, anche non costituite con utili, che non possono per legge essere distribuite.

Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (articolo 2628 c.c.)

Questo reato è commesso dagli Amministratori che acquistano o sottoscrivono azioni o quote sociali, anche emesse dalla società controllante e che cagionano una lesione all'integrità del capitale sociale o delle riserve non distribuibili per legge.

Peraltro, il reato si estingue se il capitale sociale o le riserve sono ricostituite prima del termine previsto per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio in relazione al quale la condotta è stata posta in essere.

Operazioni in pregiudizio dei creditori (articolo 2629 c.c.)

Sono puniti gli amministratori che effettuano, in violazione delle disposizioni di legge poste a tutela dei creditori, riduzioni del capitale sociale o fusioni con altra società o scissioni, cagionando un danno ai creditori.

Tale reato è, peraltro, perseguibile a querela della persona offesa e il risarcimento del danno ai creditori, prima del giudizio, estingue il reato.

Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (articolo 2629-bis c.c., aggiunto dalla legge 28 dicembre 2005 n. 262)

E' punito l'Amministratore o il componente del consiglio di gestione di una società con titoli quotati in mercati regolamentati, italiani o di altro Stato dell'Unione europea o diffusi tra il pubblico in misura rilevante, ai sensi dell'articolo 116 del testo unico di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 e successive modificazioni, ovvero di un soggetto sottoposto a vigilanza ai sensi del testo unico di cui al decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385, del citato testo unico di cui al decreto legislativo n. 58 del 1998, della legge 12 agosto 1982, n. 576, o del decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124, che viola gli obblighi previsti dall'articolo 2391, primo comma (l'art. 2391 c.c. primo comma stabilisce così recita:

“L'amministratore deve dare notizia agli altri amministratori e al collegio sindacale di ogni interesse che, per conto proprio o di terzi, abbia in una determinata operazione della società, precisandone la natura, i termini, l'origine e la portata; se si tratta di Amministratore Delegato, deve altresì astenersi dal compiere l'operazione, investendo della stessa l'organo collegiale, se si tratta di amministratore unico, deve darne notizia anche alla prima assemblea utile”).

Formazione fittizia del capitale (articolo 2632 c.c.)

Tale ipotesi si verifica quando, da parte di amministratori e soci conferenti, anche in parte, viene formato o aumentato fittiziamente il capitale della società mediante:

- *attribuzione di azioni o quote sociali in misura complessivamente superiore all'ammontare del capitale sociale;*
- *sottoscrizione reciproca di azioni o quote;*
- *sopravvalutazione rilevante dei conferimenti di beni in natura o di crediti ovvero del patrimonio della società nel caso di trasformazione.*

Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (articolo 2633 c.c.)

Sono puniti, a querela della persona offesa, i liquidatori che ripartiscono beni sociali tra i soci prima del pagamento dei creditori sociali o dell'accantonamento delle somme necessarie a soddisfarli, cagionando un danno ai creditori.

Corruzione tra privati (articolo 2635 c.c., introdotto dalla legge 6 novembre 2012 n. 190)

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori, che, a seguito della dazione o della promessa di denaro o altra utilità, per sé o per altri, compiono od omettono atti, in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, cagionando nocumento alla società, sono puniti con la reclusione da uno a tre anni.

Si applica la pena della reclusione fino a un anno e sei mesi se il fatto è commesso da chi è sottoposto alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati al primo comma.

Chi dà o promette denaro o altra utilità alle persone indicate nel primo e nel secondo comma è punito con le pene ivi previste.

Le pene stabilite nei commi precedenti sono raddoppiate se si tratta di società con titoli quotati in mercati regolamentati italiani o di altri Stati dell'Unione europea o diffusi tra il pubblico in misura rilevante ai sensi dell'articolo 116 del testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, e successive modificazioni.

Si procede a querela della persona offesa, salvo che dal fatto derivi una distorsione della concorrenza nella acquisizione di beni o servizi.

Illecita influenza sull'assemblea (articolo 2636 c.c.)

Tale reato, è commesso da chiunque (perciò non solo dagli Amministratori), con atti simulati o fraudolenti, determini la maggioranza in assemblea allo scopo di procurare a sé o ad altri, un ingiusto profitto.

Aggiotaggio (articolo 2637 c.c.)

Tale reato, è commesso da chiunque (perciò non solo dagli Amministratori), diffonda notizie false, ovvero ponga in essere operazioni simulate o altri artifici, concretamente idonei a provocare una sensibile alterazione del prezzo di strumenti finanziari non quotati o per i quali non è stata presentata una richiesta di ammissione alle negoziazioni in un mercato regolamentato, ovvero a incidere in modo significativo sull'affidamento che il pubblico ripone nella stabilità patrimoniale di banche o gruppi bancari.

Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (articolo 2638 c.c.)

Sono puniti gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori di società o enti e gli altri soggetti sottoposti per legge alle autorità pubbliche di vigilanza o tenuti ad obblighi nei loro confronti, i quali, nelle comunicazioni alle predette autorità previste in base alla legge, al fine di ostacolare l'esercizio delle funzioni di vigilanza, espongono fatti materiali non rispondenti al vero, ancorché oggetto di valutazioni, sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria dei sottoposti alla vigilanza, ovvero, allo stesso fine, occultano con altri mezzi fraudolenti, in tutto o in parte, fatti che avrebbero dovuto comunicare, concernenti la situazione medesima.

La punibilità è estesa anche al caso in cui le informazioni riguardino beni posseduti o amministrati dalla società per conto di terzi.

Sono sanzionati con la stessa pena gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori di società o enti e gli altri soggetti sottoposti per legge alle autorità pubbliche di vigilanza o tenuti ad obblighi nei loro confronti, i quali, in qualsiasi forma, anche omettendo le comunicazioni dovute alle predette autorità, consapevolmente ne ostacolano le funzioni.

E' previsto un aumento di pena se si tratta di società con titoli quotati in mercati regolamentati, italiani o di altri Stati dell'Unione europea, o diffusi tra il pubblico in misura rilevante, ai sensi dell'articolo 116 del testo unico di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58.

4. PRINCIPALI AREE AZIENDALI RISULTANTI A RISCHIO

4.1. Il rischio inerente è il rischio di un evento senza considerare i controlli o le misure di mitigazione implementate per gestirlo. Il rischio residuo, invece, è il rischio che rimane dopo che sono stati implementati i controlli e le misure di mitigazione. In sostanza, il rischio inerente è il rischio "lordo" o "potenziale", mentre il rischio residuo è il rischio "netto" o "effettivo".

Rischio Inerente:

È il livello di rischio intrinseco a un'attività o processo senza considerare le misure di controllo o le azioni intraprese per gestirlo. Si tratta del rischio "potenziale" o "lordo", che riflette la probabilità di un evento negativo e il suo potenziale impatto.

Rischio Residuo:

È il livello di rischio rimanente dopo aver implementato i controlli e le misure di mitigazione. Riflette il livello di rischio "effettivo" o "netto", tenendo conto delle azioni intraprese per gestire i rischi inerenti.

Relazione tra Rischio Inerente e Residuo:

Il rischio residuo è sempre inferiore al rischio inerente, poiché le misure di mitigazione sono progettate per ridurre il rischio. La differenza tra i due valori è un indicatore dell'efficacia dei controlli implementati.

Importanza della Gestione del Rischio:

La gestione del rischio, che include l'analisi dei rischi inerenti e la valutazione dei rischi residui, è un processo continuo che mira a ridurre i rischi e a proteggere gli interessi di un'organizzazione.

4.2. Risultano concrete potenzialità commissive dei reati ex art. 25 ter D.lgs. n. 231/2001, in combinato disposto con gli artt. 2621 e ss c.c. di media gravità.

Trattandosi di “ *reati propri* ” Autori risultano il CdA, la Direzione Generale, i Titolari di poteri e/o deleghe, coloro che svolgono tali funzioni anche in via di fatto (articolo 2639 c.c.).

Possono essere altresì individuati soggetti apicali e sottoposti operanti in specifiche Aree aziendali, ma a titolo di concorso nella commissione del reato, come:

- Responsabili e/o Addetti contabilità, tenuta e redazione documenti societari e/o contabili;
- Direzione Generale;
- Consulente Fiscale/Contabile;
- Collegio Sindacale.

Costituiscono situazioni di generale attenzione nell’ambito delle funzioni ed Aree di attività i seguenti macro-processi/processi:

- tenuta della contabilità generale; adempimenti fiscali, tributari e contributivi;
- attività di formazione per bilancio d'esercizio, bilancio consolidato, reporting, relazioni-prospetti e comunicazioni sociali;
- attività relativa alla c.d. “ *segreteria societaria* ”;
- operazioni di straordinaria amministrazione.

5. REGOLE GENERALI

5.1. Regole generali

Tutte le Attività Sensibili devono essere svolte nel rigoroso e non derogabile rispetto delle leggi generali e speciali in materia vigenti, delle disposizioni del Codice Etico, dello Statuto, delle decisioni assunte dall’Assemblea, nonché delle disposizioni e prescrizioni comportamentali contenute nel presente Regolamento

Al Presidente del CdA, la Direzione Generale, ai Titolari di poteri e/o deleghe, ai Dipendenti, ai soggetti terzi è fatto divieto di porre in essere - da soli o in concorso con soggetti terzi - comportamenti che integrino le fattispecie di reato previste nell’ articolo 25 ter D.lgs. 231/2001.

Sono altresì proibite le condotte che comportino la violazione dei Protocolli e delle procedure previsti nel presente Regolamento.

5.2. Principi generali di comportamento

E’ fatto espreso obbligo a carico dei soggetti sopra indicati di:

- tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle comunicazioni sociali, al fine di fornire ai Soci ed ai terzi un’informazione veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria di **SAN LIDANO GROUP**;
- porre la massima trasparenza, attenzione ed accuratezza nell’acquisizione, custodia, elaborazione ed illustrazione dei dati e delle informazioni contabili e sociali;

- osservare rigorosamente tutte le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale, al fine di non ledere le garanzie dei creditori e dei terzi in genere;
- assicurare il regolare funzionamento dell'Organizzazione e degli Organi Sociali, garantendo ed agevolando ogni forma di controllo interno sulla gestione sociale previsto dalla legge, nonché la libera e corretta formazione della volontà assembleare;
- assicurare l'espletamento delle proprie funzioni nel rispetto e nei limiti dei poteri formalmente ricevuti, nell'ambito delle proprie competenze, con obbligo di riporto al superiore gerarchico, anche conformandosi alle prescrizioni della procedura adottata da **SAN LIDANO GROUP**;
- garantire la tracciabilità della trasmissione dei dati, anche mediante un Sistema informatico di gestione e controllo;
- assicurare il corretto svolgimento dei rapporti contrattuali intercorrenti con altre Società e con qualsiasi altro terzo, ivi la P.A.;
- tenere un comportamento corretto, veritiero e trasparente con gli organi di stampa ed informazione.

Nell'ambito dei suddetti comportamenti, è fatto divieto in particolare di:

- rappresentare o trasmettere per l'elaborazione e la rappresentazione in bilanci, relazioni e prospetti o altre comunicazioni sociali, dati falsi e lacunosi o comunque non rispondenti alla realtà sulla situazione economica patrimoniale e finanziaria;
- omettere dati ed informazioni imposte dalla legge sulla situazione economica patrimoniale e finanziaria di **SAN LIDANO GROUP**;
- effettuare operazioni sull'utile non previste dalle leggi in vigore;
- ripartire utili o acconti sugli utili non effettivamente conseguiti o per legge destinati a riserva;
- restituire conferimenti ai Soci o liberarli dall'obbligo di eseguirli, al di fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale;
- acquistare o sottoscrivere azioni di **SAN LIDANO GROUP** e/o delle eventuali proprie controllate fuori dei casi previsti dalla legge;
- porre in essere comportamenti che impediscano materialmente, mediante l'occultamento di documenti (cartacei od informatici) o l'uso di altri mezzi fraudolenti o che, in altro modo, ostacolino lo svolgimento dell'attività di controllo, di vigilanza, controllo e revisione da parte del Collegio Sindacale;
- determinare o influenzare l'assunzione delle deliberazioni dell'Assemblea, ponendo in essere degli atti simulati o fraudolenti finalizzati ad alterare il regolare procedimento di formazione della volontà assembleare;
- porre in essere qualsiasi comportamento di ostacolo all'esercizio delle funzioni di vigilanza, anche in sede di ispezione da parte di Autorità pubbliche;
- effettuare riduzioni del capitale sociale, fusioni o scissioni, in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei Soci e del Ceto creditorio, provocando ad essi un danno;
- procedere alla formazione o all'aumento fittizio del capitale sociale, attribuendo quote per un valore non conforme a quello nominale in sede di aumento del capitale sociale;
- compiere azioni o tentare comportamenti che possano anche solo essere interpretati quali pratiche di corruzione, favori illegittimi o che possano generare privilegi per **SAN LIDANO GROUP** e/o altri;
- assicurare favori di qualsiasi genere a soggetti appartenenti a società private o ad enti pubblici, che siano incaricati di gestire i rapporti contrattuali intercorrenti con **SAN LIDANO GROUP**, anche per interposta persona e tali da poter influenzare la loro autonomia nello svolgimento della loro attività;
- effettuare spese di rappresentanza che prescindano dagli obiettivi di **SAN LIDANO GROUP**, non espressamente previste nel budget di periodo approvato;
- ammettere compensi non correlati al tipo di incarico svolto sulla base del contratto sottoscritto;
- offrire doni e/o altre utilità al di fuori di quanto previsto dalla prassi aziendale e dalle procedure esistenti. In particolare, non devono essere offerti ai rappresentanti e/o ai dipendenti di società private e/o di enti ed organismi pubblici regali, doni, prestazioni gratuite di qualsivoglia genere - salvo quelle espressamente previste nei contratti o che

occorrono alla promozione o alla diffusione delle iniziative e degli eventuali eventi di **SAN LIDANO GROUP** - che possano apparire connesse con il rapporto contrattuale con **SAN LIDANO GROUP** o mirate a influenzare l'indipendenza di giudizio, o assicurare ad **SAN LIDANO GROUP** un qualsivoglia vantaggio. Gli eventuali omaggi consentiti, nel rispetto delle prassi e delle procedure in vigore, devono sempre essere di esiguo valore e devono essere documentati in modo adeguato per consentire le opportune verifiche da parte del Collegio Sindacale e dell'OdV;

- analogamente e reciprocamente, accettare doni e/o altre utilità al di fuori di quanto previsto dalla prassi aziendale e dalle procedure esistenti. Ove si realizzi, configurando un tentativo di corruzione da parte di Amministratori, Dirigenti, Dipendenti o collaboratori di società private, non dovrà darsi seguito alla proposta e del fatto dovrà esser data pronta comunicazione all'Organo Amministrativo, al proprio diretto superiore e, sempre, all'OdV;
- eseguire prestazioni e riconoscere compensi che non trovino adeguata giustificazione nei rapporti contrattuali con terzi.

Con particolare riguardo ai rapporti intercorrenti con la compagine sociale, è fatto espreso divieto agli esponenti aziendali di **SAN LIDANO GROUP** di qualsiasi livello e funzione di:

- di assumere determinazioni, o di compiere atti di gestione sociale in conflitto d'interessi, ovvero con effetti pregiudizievoli di natura economica, contabile patrimoniale o, anche solo, di immagine per **SAN LIDANO GROUP**;
- di effettuare la trasmissione, anche con supporto informatico, di dati, di documenti, di *report*, di *budget* e di rendiconti a ciò non formalmente legittimati in ragione del ruolo, della collocazione gerarchica e delle mansioni esercitate e delle esigenze di legge;
- di fornire dati e rendicontazioni non conformi, falsi, non veritieri o non processati dal Sistema di gestione e controllo della contabilità generale adottato da **SAN LIDANO GROUP**;
- di omettere di effettuare, con la dovuta completezza, chiarezza, accuratezza, tempestività tutte le segnalazioni previste dalle leggi e dalla normativa applicabile nei confronti delle Autorità di Vigilanza e/o degli Enti Pubblici svolgenti funzioni di controllo cui è soggetta l'attività aziendale, nonché la trasmissione dei dati e documenti previsti dalla normativa e/o specificatamente richiesti dalle predette autorità.

5.3. Tutela dell'integrità dei beni e del patrimonio

Al CdA, alla Direzione Generale, ai Titolari di poteri e/o deleghe ai Responsabili, Addetti, Dipendenti, soggetti terzi, ciascuno per quanto di propria competenza, è fatto espreso divieto di:

- restituire conferimenti ai Soci o liberarli dall'obbligo di eseguirli, al di fuori dei casi legalmente preveduti;
- ripartire utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva;
- ripartire riserve nei casi in cui ciò non sia consentito dalla legge;
- acquistare o sottoscrivere partecipazioni di **SAN LIDANO GROUP**, o di società controllate fuori dai casi previsti dalla legge, con lesione all'integrità del capitale sociale, ovvero in assenza di deliberato da parte dei Soci;
- effettuare riduzioni del capitale sociale, fusioni o scissioni, in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori, provocando ad essi un ingiusto danno;
- procedere a formazione o ad aumenti fittizi del capitale sociale, attribuendo partecipazioni per un valore inferiore al loro valore nominale in sede di aumento del capitale sociale;
- ricorrere ad erogazioni di credito, finanziamenti non deliberate secondo la legge e lo Statuto ovvero con carattere di abusività e/o abnormità;
- porre in essere comportamenti che impediscano materialmente al Collegio Sindacale e all'Organismo di Vigilanza lo svolgimento delle loro rispettive attività di controllo e vigilanza, mediante l'occultamento di documenti o l'uso di altri mezzi fraudolenti.

6. REGOLE COMPORTAMENTALI

Per l'attuazione delle regole elencate nel precedente paragrafo, devono essere rispettate, oltre alle prescrizioni contenute nella Parte Generale del Modello di Organizzazione, nel Codice Etico, le procedure specifiche di seguito descritte per le singole Attività Sensibili.

Si aggiunge la tracciabilità e verificabilità, anche ai fini della imputabilità, ex post di ogni operazione/attività/sequenza relativo alla funzione societaria/contabile/finanziaria, nell'ambito del rispetto delle regole di legge, di statuto, del Codice Etico e del presente Regolamento.

6.1. Bilancio d'esercizio e relazioni accompagnatorie

I suddetti documenti devono essere redatti in osservanza delle prescrizioni di legge in modo tale che permettano di:

- determinare con veridicità, chiarezza, trasparenza e completezza i dati e le notizie contabili-finanziarie che ciascuna funzione deve fornire, i criteri contabili per l'elaborazione dei dati e la tempistica per la loro consegna alle funzioni responsabili;
- assicurare, attraverso idonei meccanismi di controllo, che il bilancio e le relazioni accompagnatorie vengano redatti con il contributo di tutte le funzioni interessate, onde assicurare la correttezza e la veridicità, trasparenza e tracciabilità del risultato, nonché la condivisione dello stesso, con separazione delle funzioni, ai fini della verifica della legittimità di ogni passaggio;
- rendere tracciabile il flusso informativo e di trasmissione di ogni dato contabile, con individuazione del Soggetto e/o del Responsabile e/o Addetto che abbia curato la trasmissione;
- prevedere la verifica dell'accesso al Sistema informatico, in modo da assicurare che l'immissione e la trasmissione di dati possano essere effettuati dai soli soggetti legittimati, nel rispetto delle prescrizioni dei Protocolli Comportamentali relativi alla fattispecie di Reato presupposto ex articolo 24bis D.lgs. 231/2001 (Reati informatici e trattamento di dati personali).

Il Titolare di deleghe e/o poteri, il Responsabile e/o Addetto alla funzione, dovrà eventualmente curare la corretta formazione e l'affiancamento dei neo assunti, nonché curare l'erogazione di moduli formativi rivolti a tutti i responsabili delle funzioni coinvolte nella redazione del bilancio e nella tenuta della contabilità.

Dovranno essere curati i seguenti ulteriori adempimenti:

- consegna al CdA, alla Direzione Generale, al Collegio Sindacale con adeguato anticipo e con documentata certificazione dell'avvenuta consegna, della bozza del progetto di Bilancio, prima della riunione per l'approvazione dello stesso;
- consegna unitamente a detta bozza delle relazioni accompagnatorie redatte dal Collegio Sindacale, nonché delle attestazioni e relazioni del Responsabile e/o Addetto preposto alla preparazione e redazione dei documenti contabili societari;
- consegna all'Organismo di Vigilanza, qualora ne faccia richiesta, di tutti i documenti contabili e di supporto alla redazione dei bilanci e di ogni altra relazione, prospetto o comunicazione sociale prevista dalla legge.

6.2. Operazioni relative al capitale sociale

Tutte le operazioni sul capitale sociale di **SAN LIDANO GROUP**, nonché la costituzione di società, l'acquisto e la cessione di partecipazioni, le fusioni e le scissioni devono essere effettuate - quando permesse e deliberate - nel rigoroso rispetto della normativa applicabile.

6.3. Altre misura di prevenzione dei Reati presupposto societari

A complemento delle prescrizioni comportamentali sopra descritte si dispongono i seguenti presidi integrativi:

- trasmissione al CdA, alla Direzione Generale ed al Collegio Sindacale, con congruo anticipo, di tutti i documenti relativi agli argomenti posti all'ordine del giorno delle riunioni dell'Assemblea e/o delle determinazioni del CdA. Gli adempimenti e le operazioni propedeutiche alla convocazione ed alla tenuta di riunioni degli Organi sociali sono curate dall'Ufficio Amministrativo; gli adempimenti pubblicitari conseguenti sono effettuati a cura della Segreteria/Direzione Amministrativa;
- formalizzazione e/o aggiornamento delle procedure interne aventi ad oggetto il compimento di Attività Sensibili, anche mediante il recepimento in tali procedure di attività o adempimenti preventivi richiesti dal Revisore Unico o dall'Organismo di Vigilanza;
- in particolare, a cura del Responsabile e/o Addetto preposto alla tenuta dei documenti contabili e societari, verificare l'adeguatezza delle procedure aziendali aventi ad oggetto i processi amministrativi e contabili che impattano sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria di **SAN LIDANO GROUP**, monitorandone e verificandone l'effettiva operatività e funzionalità.

Le funzioni e le attività degli Organi sociali devono essere svolte in assoluta conformità e rispetto delle prescrizioni normative e regolamentari vigenti.

6.4. Gestione delle informazioni privilegiate e/o riservate

Con riferimento specifico alle fattispecie di cui all'articolo 25sexies D.lgs. 231/2001 (Abuso di mercato), sebbene non siano state rilevate concrete potenzialità commissive per **SAN LIDANO GROUP**, si prevede in capo agli Esponenti aziendali che possano acquisire/ricevere, esclusivamente attraverso flussi/canali legittimi, notizie ed informazioni privilegiate e/o riservate, di prestare particolare attenzione alla gestione delle stesse in termini di custodia, riservatezza, utilizzo negoziale, sia all'interno di **SAN LIDANO GROUP**, che nelle comunicazioni verso l'esterno.

In particolare, gli Esponenti e/o i Responsabili aziendali e/o i Dipendenti devono:

- mantenere rigorosamente riservate tutte le informazioni e i documenti acquisiti nello svolgimento delle proprie funzioni;
- non discutere con estranei, né diffondere, propalare, divulgare, attraverso qualsiasi canale e/o modalità, informazioni privilegiate o comunque riservate, o acquisite durante l'attività lavorativa e/o durante la partecipazione a riunioni;
- non diffondere, propalare, divulgare attraverso qualsiasi canale e/o modalità, alcuna informazione in ordine alla situazione contabile, finanziaria, economica di **SAN LIDANO GROUP**, ovvero relativa ad atti societari, ovvero relativa ai rapporti tra i Soci e qualsiasi altro stakeholders con il quale **SAN LIDANO GROUP** intrattenga rapporti e relazioni;
- segnalare al CdA, alla Direzione Generale, all'OdV, al Collegio Sindacale immediatamente, ogni eventuale conflitto di interesse, anche solo potenziale, ovvero la presenza di oggettive difficoltà nell'ambito dei rapporti con interlocutori di società terze.

6.5. Corruzione tra privati

Con specifico riguardo alla nuova fattispecie dell'articolo 2635 c.c., in particolare al richiamato terzo comma della legge n. 190/2012, è fatto espresso divieto ai soggetti " *apicali* " e ai " *sottoposti* " di **SAN LIDANO GROUP**, di ricevere, per sé o per altri, da esponenti di una società terza, promessa o dazione di denaro o di altra utilità per compiere, od omettere, atti in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o di fedeltà, cagionando per l'effetto un danno, anche solo potenziale a **SAN LIDANO GROUP**, ovvero a qualsiasi soggetto terzo.

Le politiche di omaggistica, regalie e delle eventuali sponsorizzazioni sono soggette alle regole del presente Modello ed alla preventiva assunzione di specifica Determina del CdA o della Direzione Generale, con successiva validazione del CdA.

Ogni saldo di fatture o di corrispettivi dovuti deve conformarsi alle procedure e regole comportamentali previste nel Codice etico, nei Protocolli comportamentali e nelle procedure aziendali vigenti e/o nel titolo negoziale.

Esemplificativamente, ma non riduttivamente, è fatto divieto di:

- promettere od effettuare dazioni indebite di danaro ovvero riconoscimenti indebiti di altra utilità;
- distribuire omaggi e regali eccedenti le normali pratiche commerciali di mera cortesia. Gli omaggi consentiti devono caratterizzarsi sempre dalla esiguità del loro valore;
- effettuare assunzioni o promesse di assunzioni in favore di soggetti segnalati dall'interlocutore/referente privato al fine di ottenere indebiti benefici o vantaggi derivanti da comportamenti scorretti dell'interlocutore (compimento od omissione di atti in violazione degli obblighi inerenti il proprio ufficio o degli obblighi di fedeltà alla propria Società di appartenenza);
- favorire indebitamente, nei processi di acquisto, collaboratori, fornitori, consulenti od altri soggetti terzi;
- effettuare pagamenti di corrispettivi o compensi in favore di collaboratori, fornitori, consulenti od altri soggetti terzi che operino per conto di **SAN LIDANO GROUP** che non trovino adeguata e documentale giustificazione nel contesto del rapporto contrattuale costituito con costoro e/o in relazione alla prestazione e/o servizio ricevuto.

6.6. Gestione finanziaria

Le operazioni di natura finanziaria devono essere effettuate esclusivamente attraverso i legali canali degli Intermediari Finanziari abilitati.

Le operazioni di *money transfer* e di *banking on line*, ovvero attraverso sistemi telematici, effettuate per conto di **SAN LIDANO GROUP**, devono essere curate esclusivamente dal Servizio Amministrativo e Contabile e, per esso dai soli soggetti espressamente abilitati, previa autorizzazione della Direzione Generale e/o del CdA.

Nelle eventuali operazioni effettuate da **SAN LIDANO GROUP** con *partners* e soggetti terzi che comportino trasferimento di valuta, anche in via telematica, è indispensabile il supporto di Intermediari Finanziari qualificati ed abilitati ed è vietato agli esponenti aziendali realizzare operazioni di triangolazione internazionale, di accredito/addebito di somme di denaro presso istituti localizzati od operativi in Paesi esteri rientranti nella c.d. " *black-list* ", come di apertura o mantenimento, in nome o per conto di **SAN LIDANO**

GROUP, di c/c o di fondi c.d. " *neri* " o, comunque, non debitamente dichiarati alle Autorità competenti.

Ogni trasferimento di denaro contante, o di libretti di deposito (bancari o postali) al portatore, o di titoli al portatore o in valuta estera, è vietato se l'importo dell'operazione (anche frazionata) risulti pari o superiore ai limiti fissati dalla legge.

La selezione dei fornitori di beni e di servizi, il conferimento di ordini di acquisto, la verifica della corrispondenza di quanto fornito a **SAN LIDANO GROUP**, nonché il saldo delle fatture relative ai compensi devono essere effettuati, nei limiti di quanto previsto nel budget di periodo approvato e di sue successive integrazioni, conformemente alle prescrizioni delle modalità operative Acquisti e nell'osservanza delle prescrizioni comportamentali di cui al presente Modello 231/2001.

7. FUNZIONI PECULIARI DELL'ODV SU TALI RISCHI - REATO

7.1. Tra le funzioni peculiari dell'Organismo in detto ambito si segnala:

- monitoraggio della correttezza e della funzionalità delle Procedure interne e delle Regole Comportamentali e, in coordinamento con l'Organo Amministrativo e il Collegio Sindacale, dell'adeguatezza della prevenzione dei reati di false comunicazioni sociali;
- esame e verifica delle procedure comportamentali previste nel presente Regolamento;
- esame di eventuali segnalazioni specifiche, rese anche in via anonima ed assunzione delle iniziative necessarie od opportune;
- esame e parere consultivo dell'Organo amministrativo e del Collegio Sindacale su qualsiasi operazione di gestione straordinaria, od ordinaria che per valore o per tipologia risulti di particolare interesse o rischiosità per **SAN LIDANO GROUP**;
- eventuale aggiornamento ed eventuale ottimizzazione dei Protocolli comportamentali per la prevenzione dei rischi-reato ex articolo 25ter D.lgs. 231/2001;
- verifica specifica in caso di modifica dell'assetto organizzativo e del Sistema delle deleghe e dei poteri delle funzioni vigenti;
- coordinamento e flusso informativo dal Responsabile preposto alla tenuta dei documenti contabili e societari nella definizione delle procedure amministrative e contabili, nel monitoring di congruità ed effettività, nonché sull'andamento della gestione sociale;
- coordinamento ai sensi dell'articolo 2381 c.c. con l'Organo amministrativo, nonché ai sensi dell'articolo 2403 c.c. con il Collegio Sindacale, al fine di valutare e curare l'adeguatezza dell'assetto di organizzazione, gestione e controllo di **SAN LIDANO GROUP**, comprensivo dell'adeguatezza, operatività ed efficacia del Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. n. 231/2001.

7.2. Tra le ulteriori funzioni peculiari dell'Organismo in detto ambito, ferma restando la facoltà di auto-organizzazione dell'Organismo, si evidenziano:

- monitoraggio continuativo, anche mediante controlli " *a campione* ", delle procedure interne per la prevenzione delle fattispecie di Reati presupposto societari.;
- acquisizione, a richiesta, di atti e documenti;
- attivazione, a seguito di comunicazione ricevuta, di qualsiasi accertamento ispezione o verifica (ordinaria o straordinaria) da parte delle Autorità pubbliche di vigilanza competenti, riguardanti i rapporti intrattenuti a qualsiasi titolo da **SAN LIDANO GROUP** con la P.A. ovvero di qualsiasi altro Ente Pubblico, con verifica della procedura applicata e dei comportamenti assunti;

- revisione periodica delle segnalazioni ricevute riguardanti ipotesi di elargizione a Pubblici funzionari e/o Incaricati di pubblico servizio (o loro familiari), contribuzioni a partiti ed altri organismi, sponsorizzazioni di eventi di rilievo pubblico, ecc.;
- analogamente per quelle aventi ad oggetto la richiesta, la concessione, l'esercizio e l'eventuale sospensione o revoca da parte della P.A. di autorizzazioni, licenze, concessioni a favore di **SAN LIDANO GROUP**;
- verifica principio segregazione e separazione attività e processi.

7.3. L'Organo amministrativo, la Direzione Generale, i Titolare di poteri e/o di deleghe Responsabili e/o Addetti delle Aree aziendali interessate e il Collegio Sindacale, nell'ambito delle proprie competenze e funzioni, devono inviare all'OdV - con assoluta e non derogabile tempestività - ove rilevino o ricorra un fatto di rilievo, ogni dato, informazione, documentazione aggiornamento, avente rilevanza fattuale o di natura giuridica, attinente, strumentale od oggetto dell'azione prevenzionistica della commissione dei reati di cui all'articolo 25ter D.lgs. 231/2001.

I risultati dell'attività di vigilanza e controllo nell'ambito dell'articolo 25ter D.lgs. 231/2001 sono comunicati dall'OdV all'Organo di governo nelle Relazioni periodiche, ovvero tempestivamente allorquando ricorrano particolari esigenze o a discrezione dell'OdV stesso.

8. SISTEMA DISCIPLINARE

8.1. I principi, le procedure e gli obblighi contenuti nel Modello adottato da **SAN LIDANO GROUP** costituiscono obbligazioni contrattuali del prestatore di lavoro, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 2104 cod. civ. giusta la prescrizione dell'articolo 7, comma quarto, lett. b), D.lgs. 231/2001.

Il Sistema Disciplinare Interno costituisce il complesso organico di prescrizioni regolanti le procedure interne di rilevazione, accertamento, contestazione della violazione del Modello (comprensivo del Codice etico e delle regole di condotta prescritte dai Protocolli), nonché di successivo sanzionamento del trasgressore.

Esso è conformato alle norme di cui allo Statuto dei Lavoratori, legge 20 maggio 1970, n. 300, con riguardo ai diritti ed alle garanzie del Lavoratore, nonché alle prescrizioni di cui al CCNL applicato da **SAN LIDANO GROUP**. L'obbligazione espressa di rispettare tali disposizioni viene altresì ribadita nei contratti di collaborazione, di qualsiasi tipo, stipulati dalla Società con i Terzi.

Per ogni trasgressione troveranno applicazione sanzioni disciplinari proporzionate e adeguate, nel rispetto dell'articolo 2106 cod. civ. alla gravità delle mancanze e comunque valutate in base ai seguenti criteri:

- elemento soggettivo della condotta (intenzionalità del comportamento o grado di negligenza);
- rilevanza degli obblighi violati;
- collocazione gerarchica/funzionale dell'autore della violazione;
- conseguenze e potenzialità di danno per la Società;
- ricorrenza di eventuali circostanze aggravanti/attenuanti;
- eventuale concorso di più soggetti;
- recidiva.

La violazione commessa configura un illecito disciplinare a prescindere dall'eventuale instaurazione di azioni giudiziarie in sede penale, civile o strettamente contrattuale.

In particolare, per le violazioni delle prescrizioni del Modello penal-preventivo adottato da **SAN LIDANO GROUP** trovano applicazione le seguenti misure sanzionatorie:

- per i Dirigenti, misure nel rispetto del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile (“CCNL Dirigenti”);
- per i Lavoratori dipendenti - che non abbiano la qualifica di dirigenti - sanzioni disciplinari ai sensi dell’art. 2106 cod. civ. e dell’art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, L. 300/1970, nel rispetto delle prescrizioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento;
- clausole contrattuali di natura sanzionatoria e/o risolutoria, salvo la richiesta di risarcimento danni, inserite nei contratti stipulati con Collaboratori, Intermediari,
- misure alternative che inducano al rispetto delle suddette disposizioni, nei confronti di coloro verso i quali non è possibile applicare le misure sopra previste.

L’OdV controllerà che le misure sopra elencate siano applicate regolarmente ed efficacemente.

Nel caso in cui con una sola azione od omissione vengano commesse più infrazioni, ciascuna delle quali punita con una sanzione specifica, verrà irrogata la sanzione più grave.

8.II. Infrazioni Membri Organi Sociali

SAN LIDANO GROUP valuta con rigore le infrazioni alle prescrizioni del Modello vigente poste in essere dai Vertici aziendali (Organo amministrativo ed Organi di controllo), tenuti a rappresentare l’immagine di **SAN LIDANO GROUP** presso Dipendenti, Soci e *Stakeholders*.

La formazione ed il consolidamento di un’etica aziendale sensibile ai valori della correttezza, della trasparenza e della legalità presuppone, anzitutto, che tali valori siano acquisiti e rispettati da chi esercita la *leadership* aziendale, in modo da costituire esempio e stimolo nei confronti di chi opera con/per la Società.

All’OdV è riconosciuto il potere di interloquire con gli Organi societari e la facoltà di sollecitare la verifica della sussistenza degli elementi richiesti per legge ai fini dell’esercizio delle azioni di responsabilità e/o di revoca per “ *giusta causa* ”. In caso di violazione delle procedure interne previste dal Modello da parte dei membri degli organi di gestione e/o di controllo, l’OdV in ragione del fatto che la violazione sia stata commessa da un singolo membro, ovvero dall’intero organo collegiale, informerà tempestivamente l’Organo di amministrazione e/o il Collegio Sindacale e/o l’Assemblea, per la pronta assunzione delle opportune iniziative e i conseguenti provvedimenti.

Anche nell’interesse del membro dell’Organo autore della violazione, l’OdV proporrà all’Organo amministrativo, al Collegio Sindacale e/o, se del caso all’Assemblea, i provvedimenti idonei alla eventuale sospensione temporanea dall’esercizio dei poteri/funzioni ad esso attribuiti, per il tempo necessario all’effettuazione degli accertamenti di responsabilità.

8.III. Infrazioni dei Dirigenti.

In caso di violazione del Dirigente (i.e. direttori, condirettori, vice-direttore, institori, procuratori con stabile mandato *ad negotia*), si provvederà ad applicare le misure ritenute più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL Dirigenti applicato.

In particolare:

1. Trasgressioni che non comportano la risoluzione del rapporto di lavoro

Le violazioni da parte del Dirigente, salvo che non comportino la risoluzione del rapporto di lavoro nei casi indicati nel presente Sistema Disciplinare, devono essere annotate nel suo stato di servizio.

L’annotazione è strumentale anche al rilevamento di eventuali recidive.

Tali infrazioni saranno considerate dall’Organo amministrativo in sede di determinazione

degli emolumenti, fatti salvi gli scatti di anzianità previsti dal CCNL Dirigenti.

2. Trasgressioni che comportano la risoluzione del rapporto di lavoro

La violazione che per gli altri lavoratori subordinati comporterebbero la sanzione del licenziamento, daranno luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro del Dirigente nei modi previsti dal CCNL Dirigenti (licenziamento con contestuale motivazione).

4. Infrazioni dei Quadri e dei Lavoratori Subordinati.

Il Modello è portato a conoscenza di tutti i Dipendenti di **SAN LIDANO GROUP** con qualsiasi modalità (affissione in bacheca, consegna di copia dello stesso, intranet aziendale) nonché attraverso la tenuta di specifici corsi informativi e formativi.

I comportamenti tenuti dai Dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali costituiscono inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e configurano illeciti di natura disciplinare.

Le sanzioni rientrano tra quelle previste dalla normativa vigente e dal Capitolo DISCIPLINA del vigente Contratto Collettivo Nazionale di riferimento.

In particolare, l'inosservanza dei doveri e delle prescrizioni comporta, a seconda dell'entità della violazione valutata in base alle prescrizioni del CCNL, l'applicazione dei seguenti provvedimenti sanzionatori:

1) Incorre nei provvedimenti di Rimprovero scritto il lavoratore che:

violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad es. che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di Attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso.

2) Incorre, inoltre, anche nel provvedimento di Multa di importo variabile fino al massimo di 4 ore di retribuzione, ovvero nel provvedimento di Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni, il lavoratore che:

adotti nell'espletamento delle Attività sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D.lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni.

3) Può incorrere, infine, anche nel provvedimento di licenziamento il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle Attività sensibili un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto.

Le sanzioni di cui ai punti 2 e 3 saranno commisurate alla gravità dell'infrazione e alla reiterazione della stessa (della recidività si terrà conto anche ai fini della comminazione di una eventuale sanzione espulsiva).

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, al Management aziendale.

Il Sistema Disciplinare viene costantemente monitorato dalla Funzione Personale con la supervisione dell'Organismo di Vigilanza.

8.IV. Infrazioni dei Collaboratori Esterni e dei Partners

Le violazioni del Modello per quanto questo risulti applicabile a Terzi, Fornitori di beni e/o di servizi e Collaboratori esterni - fatta salva l'azione di risarcimento di eventuali danni sofferti da **SAN LIDANO GROUP** - comporterà l'applicazione immediata delle misure previste quali clausole contrattuali di "risoluzione ipso iure", negli atti di conferimento dell'incarico.

Le violazioni danno luogo alla risoluzione del rapporto contrattuale per inadempimento imputabile ex articolo 1453 cod. civ. ovvero comportano la risoluzione immediata e di

diritto del rapporto nei modi previsti dall'articolo 1456 cod. civ. A tal fine viene preveduta una "clausola risolutiva espressa" nel contratto di conferimento d'incarico, ovvero nel documento che sostanzia l'instaurazione di un rapporto continuativo tra **SAN LIDANO GROUP** ed il Collaboratore esterno, anche mediante un *addendum* al contratto da tempo stipulato che ne risulti privo. **SAN LIDANO GROUP** potrà sottoporre a tali soggetti, anche successivamente all'instaurazione del rapporto, un modulo di dichiarazione di conoscenza e presa d'atto della vigenza del Codice Etico, nonché dei Protocolli limitatamente alla sezione regolante il funzionamento del Servizio aziendale/funzione con la quale lo stesso entra in relazione, il quale dovrà datare e sottoscrivere per incondizionata accettazione.

9. PRINCIPI PROCEDURALI

L'OdV, nell'esercizio delle proprie funzioni di vigilanza del Modello, è chiamato a rilevare eventuali violazioni, accertandole direttamente nel corso di verifiche, ispezioni, controlli, ovvero indirettamente, a fronte di segnalazioni e comunicazioni inviate dal Responsabile del Servizio aziendale interessato, o dal responsabile della Funzione Personale, ovvero dal singolo Collaboratore, anche in forma anonima.

SAN LIDANO GROUP ha adottato un Regolamento della procedura di segnalazione.

Tale segnalazione potrà essere effettuata con qualsiasi strumento di comunicazione idoneo a garantirne l'anonimato e la riservatezza e non potrà mai giustificare azioni di ripercussione sull'autore della segnalazione, ancorché sia stata accertata l'infondatezza di essa.

Ove sia rilevata una possibile violazione, l'OdV espletterà un'attività istruttoria volta all'accertamento della violazione e della sua gravità, nel rispetto delle prescrizioni e dei principi di tutela del Lavoratore sanciti nello Statuto dei Lavoratori, nonché delle procedure all'uopo previste dal CCNL applicato.

All'esito ne verrà data comunicazione formale all'Organo dirigente di **SAN LIDANO GROUP** che, quale Datore di lavoro, attiverà la procedura disciplinare, fatto salvo l'eventuale ricorso al Giudice del Lavoro e/o di eventuali Organi conciliatori, se attivabili.

Sebbene resti in capo al Datore di lavoro l'irrogazione della sanzione disciplinare, l'OdV potrà fornire parere consultivo (non obbligatorio, né vincolante) circa la congruità della sanzione individuata e la sua concreta attitudine ad eliminare la reiterazione della violazione, come ulteriori violazioni della medesima specie.

Sezze, li 25 febbraio 2026

L'OdV

Avvocato Giuseppe Ibello



Società San Lidano Group S.r.l.

Regole Comportamentali Ex D.lgs. 231/2001

**Reati Presupposto Articolo
25quinquiesdecies D.lgs 231/2001**

1. INTRODUZIONE

Il presente documento costituisce protocollo comportamentale del sistema ex D.lgs. 231/2001, adottato da **SAN LIDANO GROUP** ai fini della prevenzione e mitigazione del rischio potenziale per la commissione dei Reati Presupposto di cui al Catalogo ex D.lgs. 231/2001.

Costituisce, quindi, parte integrante del Modello di Organizzazione adottato da **SAN LIDANO GROUP**, quale norma comportamentale inderogabile.

La violazione - commissiva e/o omissiva - delle regole di cui al presente documento costituisce fatto disciplinarmente rilevante con legittima adozione dei provvedimenti disciplinari di cui al C.c.n.l. di riferimento, applicato da **SAN LIDANO GROUP**.

I principi generali di controllo posti a base degli strumenti e delle metodologie utilizzate per strutturare i presidi specifici di controllo sono così individuati e sintetizzati:

esistenza di protocolli: esistenza di disposizioni aziendali idonee a fornire principi di comportamento, ruoli e responsabilità, modalità operative e controlli per lo svolgimento delle attività sensibili, nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante;

tracciabilità e verificabilità ex post delle attività/operazioni/ transazioni tramite adeguati supporti documentali/informatici: per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento alla effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni della operazione ed individuino chi abbia autorizzato, effettuato, registrato e verificata l'operazione stessa. La salvaguardia di dati e procedure in ambito informatico può essere assicurata mediante l'adozione delle misure di sicurezza già previste dal D.lgs. 196/2003 e ss. mm. e ii. per tutti i trattamenti di dati effettuati con strumenti elettronici;

segregazione dei compiti: il sistema deve garantire l'applicazione dei principi di separazione di funzioni, per cui l'autorizzazione alla effettuazione di una operazione deve avere luogo sotto la responsabilità di soggetti diversi da quello che esegua operativamente o controlli l'operazione. Inoltre: a) i poteri e le responsabilità debbono essere chiaramente definiti e conosciuti all'interno della organizzazione; b) i poteri autorizzativi e di firma debbono essere coerenti con le responsabilità organizzative assegnate; c) adeguata conoscenza all'interno della organizzazione aziendale e della struttura, dei poteri autorizzativi e di firma. Ogni atto attributivo di funzioni deve rispettare gli specifici requisiti eventualmente richiesti dalla legge. La segregazione è garantita, all'interno di uno stesso macro processo aziendale, da più soggetti al fine di garantire indipendenza ed obiettività dei processi, anche facendo ricorso a sistemi informatici che abilitino talune operazioni solo a persone identificate ed autorizzate.

2. ARTICOLO 25QUINQUESDECIES - FATTISPECIE REATI PRESUPPOSTO

Il presente documento costituisce regola comportamentale inderogabile in relazione alle fattispecie di Reato Presupposto ex Articolo 25quinqüesdecies D.lgs. 231/2001, segnatamente, Reati Tributari - Articolo aggiunto dalla Legge nr. 157/2019 e dal D.lgs. nr. 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)

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]

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)

Omesso versamento di ritenute certificate (articolo 10-bis D.lgs. 74/2000)

Omesso versamento di IVA (articolo 10-ter D.lgs. 74/2000)

Indebita compensazione (art. 10-quater D.lgs. n. 74/2000) [articolo introdotto dal D.lgs. n. 75/2020 e modificato dal D.lgs. n. 87/2024]

Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.lgs. n. 74/2000)

3. ILLUSTRAZIONE FATTISPECIE REATI EX ARTICOLO 25QUINQUIESDECIES

Articolo 2, commi 1 e 2-bis, D.lgs. 74/2000 - Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti

1. È punito con la reclusione da quattro a otto anni chiunque, al fine di evadere le imposte sui redditi o sul valore aggiunto, avvalendosi di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, indica in una delle dichiarazioni relative a dette imposte elementi passivi fittizi. Il fatto si considera commesso avvalendosi di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti quando tali fatture o documenti sono registrati nelle scritture contabili obbligatorie, o sono detenuti a fine di prova nei confronti dell'amministrazione finanziaria.

2 -bis. Se l'ammontare degli elementi passivi fittizi è inferiore a euro centomila, si applica la reclusione da un anno e sei mesi a sei anni.

Articolo 3 D.lgs. 74/2000 - Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici

1. Fuori dai casi previsti dall'articolo 2, è punito con la reclusione da tre a otto anni chiunque, al fine di evadere le imposte sui redditi o sul valore aggiunto, compiendo operazioni simulate oggettivamente o soggettivamente ovvero avvalendosi di documenti falsi o di altri mezzi fraudolenti idonei ad ostacolare l'accertamento e ad indurre in errore l'amministrazione finanziaria, indica in una delle dichiarazioni relative a dette imposte elementi attivi per un ammontare inferiore a quello effettivo od elementi passivi fittizi o crediti e ritenute fittizi, quando, congiuntamente:

a) l'imposta evasa è superiore, con riferimento a taluna delle singole imposte, a euro trentamila;

b) l'ammontare complessivo degli elementi attivi sottratti all'imposizione, anche mediante indicazione di elementi passivi fittizi, è superiore al cinque per cento dell'ammontare complessivo degli elementi attivi indicati in dichiarazione, o comunque, è superiore a euro un milione cinquecentomila, ovvero qualora l'ammontare complessivo dei crediti e delle ritenute fittizie in diminuzione dell'imposta, è superiore al cinque per cento dell'ammontare dell'imposta medesima o comunque a euro trentamila.

2. Il fatto si considera commesso avvalendosi di documenti falsi quando tali documenti sono registrati nelle scritture contabili obbligatorie o sono detenuti a fini di prova nei confronti dell'amministrazione finanziaria.

3. Ai fini dell'applicazione della disposizione del comma 1, non-costituiscono mezzi fraudolenti la mera violazione degli obblighi di fatturazione e di annotazione degli elementi attivi nelle scritture contabili o la sola indicazione nelle fatture o nelle annotazioni di elementi attivi inferiori a quelli reali.

Articolo 4 D.lgs. 74/2000 - Dichiarazione Infedele

1. Fuori dei casi previsti dagli articoli 2 e 3, è punito con la reclusione da due anni a quattro anni e sei mesi chiunque, al fine di evadere le imposte sui redditi o sul valore aggiunto, indica in una delle dichiarazioni annuali relative a dette imposte elementi attivi per un ammontare inferiore a quello effettivo od elementi passivi inesistenti, quando, congiuntamente:

a) l'imposta evasa è superiore, con riferimento a taluna delle singole imposte, a euro centomila;

b) l'ammontare complessivo degli elementi attivi sottratti all'imposizione, anche mediante indicazione di elementi passivi inesistenti, è superiore al dieci per cento dell'ammontare complessivo degli elementi attivi indicati in dichiarazione o, comunque, è superiore a euro due milioni.

1-bis. Ai fini dell'applicazione della disposizione del comma 1, non si tiene conto della non corretta classificazione, della valutazione di elementi attivi o passivi oggettivamente esistenti, rispetto ai quali i criteri concretamente applicati sono stati comunque indicati nel bilancio ovvero in altra documentazione rilevante ai fini fiscali, della violazione dei criteri di determinazione dell'esercizio di competenza, della non inerenza, della non deducibilità di elementi passivi reali.

1-ter. Fuori dei casi di cui al comma 1-bis, non danno luogo a fatti punibili le valutazioni che complessivamente considerate, differiscono in misura inferiore al 10 per cento da quelle corrette. Degli importi compresi in tale percentuale non si tiene conto nella verifica del superamento delle soglie di punibilità previste dal comma 1, lettere a) e b).

Articolo 5 D.lgs. 74/2000 Omessa dichiarazione

1. È punito con la reclusione da due a cinque anni chiunque al fine di evadere le imposte sui redditi o sul valore aggiunto, non presenta, essendovi obbligato, una delle dichiarazioni relative a dette imposte, quando l'imposta evasa è superiore, con riferimento a taluna delle singole imposte ad euro cinquantamila.

1-bis. È punito con la reclusione da due a cinque anni chiunque non presenta, essendovi obbligato, la dichiarazione di sostituto d'imposta, quando l'ammontare delle ritenute non versate è superiore ad euro cinquantamila.

2. Ai fini della disposizione prevista dai commi 1 e 1-bis non si considera omessa la dichiarazione presentata entro novanta giorni dalla scadenza del termine o non sottoscritta o non redatta su uno stampato conforme al modello prescritto (1).

Articolo 8 D.lgs.74/2000 - Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti

1. È punito con la reclusione da quattro a otto anni chiunque, al fine di consentire a terzi l'evasione delle imposte sui redditi o sul valore aggiunto, emette o rilascia fatture o altri documenti per operazioni inesistenti.

2. Ai fini dell'applicazione della disposizione prevista dal comma 1, l'emissione o il rilascio di più fatture o documenti per operazioni inesistenti nel corso del medesimo periodo di imposta si considera come un solo reato.

2 -bis. Se l'importo non rispondente al vero indicato nelle fatture o nei documenti, per periodo d'imposta, è inferiore a euro centomila, si applica la reclusione da un anno e sei mesi a sei anni.

Articolo 10 D.lgs. 74/2000 - Occultamento o distruzione di documenti contabili

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, è punito con la reclusione da tre a sette anni chiunque, al fine di evadere le imposte sui redditi o sul valore aggiunto, ovvero di consentire l'evasione a terzi, occulta o distrugge in tutto o in parte le scritture contabili o i documenti di cui è obbligatoria la conservazione, in modo da non consentire la ricostruzione dei redditi o del volume di affari.

Articolo 10-bis D.lgs. 74/2000 - Omesso versamento di ritenute certificate

1. E' punito con la reclusione da sei mesi a due anni chiunque non versa, entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di presentazione della dichiarazione annuale di sostituto di imposta, ritenute risultanti dalla certificazione rilasciata ai sostituiti per un ammontare superiore a centocinquantamila euro per ciascun periodo d'imposta, se il debito tributario non e' in corso di estinzione mediante rateazione, ai sensi dell' articolo 3-bis del decreto legislativo 18 dicembre 1997, n. 462 . In caso di decadenza dal beneficio della rateazione ai sensi dell' articolo 15-ter del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 602 , il colpevole e' punito se l'ammontare del debito residuo e' superiore a cinquantamila euro.

Articolo 10-ter D.lgs. 74/2000 - Omesso versamento di IVA

1. E' punito con la reclusione da sei mesi a due anni chiunque non versa, entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di presentazione della dichiarazione annuale, l'imposta sul valore aggiunto dovuta in base alla medesima dichiarazione, per un ammontare superiore a euro duecentocinquantamila per ciascun periodo d'imposta, se il debito tributario non e' in corso di estinzione mediante rateazione, ai sensi dell' articolo 3-bis del decreto legislativo 18 dicembre 1997, n. 462. In caso di decadenza dal beneficio della rateazione ai sensi dell' articolo 15-ter del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 602 , il colpevole e' punito se l'ammontare del debito residuo e' superiore a settantacinquemila euro.

Articolo 10-quater D.lgs. 74/2000 -Indebita compensazione.

1. E' punito con la reclusione da sei mesi a due anni chiunque non versa le somme dovute, utilizzando in compensazione, ai sensi dell'articolo 17 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241, crediti non spettanti, per un importo annuo superiore a cinquantamila euro.

2. E' punito con la reclusione da un anno e sei mesi a sei anni chiunque non versa le somme dovute, utilizzando in compensazione, ai sensi dell'articolo 17 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241, crediti inesistenti per un importo annuo superiore ai cinquantamila euro.

2-bis. La punibilità dell'agente per il reato di cui al comma 1 e' esclusa quando, anche per la natura tecnica delle valutazioni, sussistono condizioni di obiettiva incertezza in ordine agli specifici elementi o alle particolari qualità che fondano la spettanza del credito.

Articolo 11 D.lgs. 74/2000 Sottrazione fraudolenta al pagamento delle imposte

È punito con la reclusione da sei mesi a quattro anni chiunque, al fine di sottrarsi al pagamento di imposte sui redditi o sul valore aggiunto ovvero di interessi o sanzioni amministrative relativi a dette imposte di ammontare complessivo superiore ad euro cinquantamila, aliena simulatamente o compie altri atti fraudolenti sui propri o su altrui beni idonei a rendere in tutto o in parte inefficace la procedura di riscossione coattiva. Se l'ammontare delle imposte, sanzioni ed interessi è superiore ad euro duecentomila si applica la reclusione da un anno a sei anni.

È punito con la reclusione da sei mesi a quattro anni chiunque, al fine di ottenere per sé o per altri un pagamento parziale dei tributi e relativi accessori, indica nella documentazione presentata ai fini della procedura di transazione fiscale elementi attivi per un ammontare inferiore a quello effettivo od elementi passivi fittizi per un ammontare complessivo superiore ad euro cinquantamila. Se l'ammontare di cui al periodo precedente è superiore ad euro duecentomila si applica la reclusione da un anno a sei anni.

4. PRINCIPALI AREE AZIENDALI RISULTANTI A RISCHIO

4.1. Il rischio inerente è il rischio di un evento senza considerare i controlli o le misure di mitigazione implementate per gestirlo. Il rischio residuo, invece, è il rischio che rimane dopo che sono stati implementati i controlli e le misure di mitigazione. In sostanza, il rischio inerente è il rischio "lordo" o "potenziale", mentre il rischio residuo è il rischio "netto" o "effettivo".

Rischio Inerente:

È il livello di rischio intrinseco a un'attività o processo senza considerare le misure di controllo o le azioni intraprese per gestirlo. Si tratta del rischio "potenziale" o "lordo", che riflette la probabilità di un evento negativo e il suo potenziale impatto.

Rischio Residuo:

È il livello di rischio rimanente dopo aver implementato i controlli e le misure di mitigazione. Riflette il livello di rischio "effettivo" o "netto", tenendo conto delle azioni intraprese per gestire i rischi inerenti.

Relazione tra Rischio Inerente e Residuo:

Il rischio residuo è sempre inferiore al rischio inerente, poiché le misure di mitigazione sono progettate per ridurre il rischio. La differenza tra i due valori è un indicatore dell'efficacia dei controlli implementati.

Importanza della Gestione del Rischio:

La gestione del rischio, che include l'analisi dei rischi inerenti e la valutazione dei rischi residui, è un processo continuo che mira a ridurre i rischi e a proteggere gli interessi di un'organizzazione.

4.2. Risultano le concrete potenzialità commissive dei reati ex articolo 25quiquiesdecies D.lgs. n. 231/2001, in combinato disposto con gli articoli 2621 e ss Cod. civ.

Trattandosi di "reati propri" i soli possibili autori risultano, anche in termini di concorso, Il CdA, il Direttore Generale, il Responsabile e/o Addetto preposto alla redazione dei documenti contabili ex Legge n. 262/2005, il Collegio Sindacale, i liquidatori e coloro che svolgono tali funzioni anche in via di fatto (articolo 2639 c.c.).

Costituiscono situazioni di generale attenzione nell'ambito delle funzioni ed Aree di attività i seguenti macro-processi/processi, nell'ambito delle fattispecie di cui all'articolo 25quinquiesdecies:

- tenuta della contabilità generale; adempimenti fiscali, tributari e contributivi;
- attività di formazione per bilancio d'esercizio, bilancio consolidato, reporting, relazioni-prospetti e comunicazioni sociali;
- operazioni di amministrazione finanziaria e contabile ordinaria;
- adempimenti e trasmissione documenti contabili - finanziari;
- adempimenti fiscali e tributari;
- rapporti con i fornitori,
- operazioni di straordinaria amministrazione;

Per le altre fattispecie di reati in sede di Mappatura sono state rilevate, in un'ottica prudenziale, rischiosità di livello medio.

5. REGOLE GENERALI

Tutti i Destinatari del Modello, come individuati nella Parte Generale, adottano regole di condotta conformi ai principi contenuti nel Codice Etico di **SAN LIDANO GROUP**, al fine di prevenire il verificarsi dei reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita.

In particolare, costituiscono presupposto e parte integrante dei protocolli di prevenzione di cui ai successivi paragrafi i principi di comportamento individuati nel Codice Etico, che qui si intende integralmente richiamato.

Tutte le Attività Sensibili devono essere svolte conformandosi alle leggi vigenti, alle disposizioni del Codice Etico, dello Statuto, del Modello di Organizzazione nonché alle regole e prescrizioni comportamentali contenute nel presente Regolamento.

Al CdA, al Direttore Generale, ai Responsabili, agli Addetti, ai Dipendenti, ad ogni Collaboratore e/o Consulente, al Collegio Sindacale è fatto divieto di porre in essere - da soli o in concorso con soggetti terzi - comportamenti che integrino le fattispecie di reato previste nell'articolo 25quinquiesdecies.

Sono altresì proibite le condotte che comportino la violazione dei Protocolli e delle procedure previste nel presente Regolamento Comportamentale.

6. REGOLE COMPORTAMENTALI

6.1. E' fatto espreso obbligo a carico dei soggetti sopra indicati di:

tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio, delle comunicazioni sociali, degli adempimenti fiscali ed erariali, al fine di una informazione veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;

porre la massima attenzione ed accuratezza nell'acquisizione, custodia, elaborazione ed illustrazione dei documenti, dati e delle informazioni contabili e sociali;

curare la tempestività delle formalità e degli adempimenti in materia fiscale, tributaria, erariale;

osservare rigorosamente tutte le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività della contabilità e della situazione patrimoniale, economica, finanziaria, al fine di non configurare, neppure potenzialmente, i reati presupposto in esame, attraverso la rappresentazione di dati non legalmente reali e veritieri;

garantire la tracciabilità della trasmissione dei dati, anche mediante un Sistema informatico di gestione e controllo;

osservare rigorosamente tutte le norme poste dalla legge relative agli adempimenti di carattere fiscale e tributario;

vigilare e verificare la correttezza dei documenti ed atti propedeutici, autorizzativi, di validazione di rilievo fiscale e tributario;

tracciare la documentazione di riferimento e/o presuppositiva agli adempimenti fiscali e tributari;

escludere, categoricamente, una rappresentazione finanziaria - patrimoniale non corretta, parziale, inesatta o falsa per eludere, anche potenzialmente, gli adempimenti e gli obblighi erariali, fiscali, tributari, anche attraverso la manomissione, l'alterazione, falso ideologico di documenti.

Nell'ambito dei suddetti comportamenti, è fatto divieto in particolare di:

rappresentare o trasmettere per l'elaborazione e la rappresentazione in bilanci, relazioni e prospetti o altre comunicazioni sociali, dati falsi e lacunosi o comunque non rispondenti alla realtà sulla situazione giuridica, economica patrimoniale e finanziaria;

omettere dati ed informazioni imposte dalla legge sulla situazione giuridica, economica patrimoniale e finanziaria della Società, ai fini degli adempimenti fiscali e tributari;

porre in essere comportamenti che impediscano materialmente, mediante l'occultamento di documenti (cartacei od informatici) o l'uso di altri mezzi fraudolenti o che, in altro modo, ostacolino l'esecuzione degli adempimenti fiscali, anche in termini di mero differimento rispetto ai termini legali preveduti per la loro esecuzione ed ostacolino lo svolgimento dell'attività di controllo e di revisione da parte del Collegio Sindacale;

determinare o influenzare l'assunzione delle deliberazioni dell'Assemblea, ponendo in essere degli atti simulati o fraudolenti finalizzati ad alterare il regolare procedimento di formazione della volontà assembleare e/o di impedirne e/o limitarne il controllo nell'ambito della materia tributaria;

porre in essere qualsiasi comportamento di ostacolo all'esercizio delle funzioni di vigilanza, anche in sede di ispezione da parte di Autorità pubbliche;

compiere azioni o tentare comportamenti che possano anche solo essere interpretati quali pratiche di corruzione, favori illegittimi o che possano generare privilegi per sé e/o altri.

6.2. Per l'attuazione delle regole elencate nel precedente paragrafo, devono essere rispettate, oltre alle prescrizioni contenute nella Parte Generale del presente Modello, le procedure specifiche di seguito descritte per le singole Attività Sensibili.

I seguenti divieti di carattere generale si applicano al CdA, al Direttore Generale, ai Dipendenti, Responsabili, Addetti, nonché a soggetti terzi della stessa, in forza di apposite clausole contrattuali.

E' fatto espresso obbligo a carico dei soggetti sopra indicati di:

tenere un comportamento collaborativo, corretto e trasparente, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, in tutte le attività in cui è coinvolta la P.A., gli Enti Previdenziali, gli Enti Erariali, qualunque soggetto terzo;

assicurare il corretto svolgimento di tutti i processi in cui ci si interfaccia con la P.A., gli Enti erariali, previdenziali, qualunque terzo;

rispettare rigorosamente le normative in tema di Contratti Pubblici, tracciabilità, antimafia;

rispettare rigorosamente le prescrizioni in materia tributaria, erariale, fiscale, anche per ciò che concerne il rispetto dei termini di adempimento e/o comunicazione.

6.3. E' fatto espesso divieto di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, considerati individualmente o collettivamente, integrino gli estremi di un reato presupposto tributario. In particolare, è fatto divieto di:

fornire e/o esibire dati e/o documenti falsi e/o alterati;

ritardarne, per qualsiasi causa e/o ragione la trasmissione;

predisporre documentazione e /o fornire informazioni o dichiarazioni non veritiere al fine di ottenere sgravi e/o esoneri fiscali e/o tributari, anche solo parziali o temporanei;

omettere informazioni dovute al fine di orientare a proprio favore le decisioni e/o gli atti della P.A. ovvero dei Soci, degli Enti tributari ed erariali e qualunque soggetto terzo;

effettuare elargizioni in denaro a pubblici ufficiali o ad incaricati di pubblico servizio e/o delle verifiche e/o ispezioni in tema.

In particolare, è vietata qualsiasi forma di regalo o concessione di altro vantaggio (ad es. promesse di assunzione, ecc.) a funzionari pubblici, o a loro familiari, che possa influenzare la loro indipendenza di giudizio o indurli ad assicurare un qualsiasi vantaggio per la Società.

6.4. Procedure specifiche

In un'ottica special-preventiva, devono essere altresì rispettate le seguenti regole:

- non può essere effettuato alcun pagamento in contanti per importi superiori alla soglia indicata dalla normativa di cui D.lgs. 19 settembre 2012, n. 169, " *Antiriciclaggio* ", dovendo ogni transazione essere effettuata per il tramite di Intermediari Finanziari abilitati;
- le dichiarazioni rese ad organismi pubblici nazionali o comunitari ai fini dell'ottenimento di accreditamenti, contributi o finanziamenti, devono essere veritiere e contenere solo elementi reali;
- gli Esponenti aziendali esercenti funzione di controllo e supervisione su adempimenti connessi all'espletamento delle suddette attività devono porre particolare attenzione sulla corretta attuazione degli adempimenti stessi e riferire immediatamente eventuali situazioni di irregolarità o anomalie, all' Amministratore, all'Organismo di Vigilanza ed al Collegio Sindacale;
- coloro i quali siano competenti alla redazione ed alla trasmissione per via informatica o telematica ad enti della P.A., come nei confronti degli Enti previdenziali, erariali e tributari di report, rendiconti periodici o su richiesta, dovranno essere a ciò formalmente incaricati e dovranno operare conformandosi alle prescrizioni comportamentali ed alle cautele previste dal Protocollo preventivo dei Reati Informatici, ex articolo 24 bis;
- alle ispezioni giudiziarie, tributarie e amministrative devono partecipare i soli Esponenti aziendali a ciò espressamente delegati. Del procedimento di ispezione

devono essere redatti e conservati appositi verbali, prontamente comunicati all'Organismo di Vigilanza, il Collegio Sindacale;

- giustificare adeguatamente operazioni di svalutazione o " *riporto a perdita* " di un credito precedentemente iscritto in bilancio;
- ogni corrispondenza o reporting destinato ad esponenti della P.A., Enti previdenziali ed erariali deve essere effettuata mediante trasmissione di " *posta certificata* ", con archiviazione (informatica o cartacea) della relativa documentazione. La corrispondenza di tipo meramente esecutivo dovrà essere archiviata.
- nei rapporti con la Committenza e gli Stakeholders, ovvero, eventualmente nei confronti di altri Enti Pubblici, l'esecuzione delle prestazioni previste nel Contratto verranno effettuate sotto il controllo del CdA, del Direttore Generale e, se del caso, da parte del Collegio Sindacale;
- i processi di acquisto devono rispettare, ove applicabili, le disposizioni di cui al D.lgs. 50/2016, della normativa della trasparenza, della tracciabilità dei flussi finanziari, della normativa antimafia;
- le offerte dei fornitori devono essere valutate sulla base di criteri oggettivi;
- le motivazioni della scelta del Fornitore devono essere trasparenti e ricostruibili ex post;
- segregazione e separazione dei compiti tra i Responsabili e/o Addetti delle Funzioni che svolgono attività di estrazione, analisi e formazione della contabilità ai fini degli adempimenti tributari e fiscali;
- regolare, trasparente, aggiornata tenuta delle scritture contabili e loro messa a disposizione per il CdA, il Direttore Generale, il Collegio Sindacale, l'OdV a loro richiesta;
- immediata comunicazione di avvisi di addebito, cartelle esattoriali, richieste di verifica da parte dell'Agenzia delle Entrate nei confronti dell'Amministratore, del Collegio Sindacale e dell'OdV;
- l'impiego di risorse finanziarie deve essere motivato dal soggetto richiedente, anche attraverso la mera indicazione della tipologia di spesa alla quale appartiene l'operazione;
- gli incassi della Società nonché i flussi di denaro sono sempre tracciabili e provabili documentalmente e debbono avere luogo attraverso i legali canali degli Intermediari Finanziari abilitati.

7. FUNZIONI PECULIARI DELL'ODV SU TALI RISCHI - REATO

7.1. Tra le funzioni peculiari dell'Organismo in detto ambito si segnala:

monitoraggio della funzionalità delle Procedure e Regole Comportamentali e, in coordinamento con l'Organo Amministrativo e il Collegio Sindacale, dell'adeguatezza dell'assetto di governance e management, ai fini della prevenzione dei reati di false comunicazioni sociali nell'ambito del sistema di prevenzione della commissione dei reati ex articolo 25quinquiesdecies;

esame di eventuali segnalazioni specifiche, rese anche in via anonima ed assunzione delle iniziative necessarie od opportune;

esame e parere consultivo su richiesta dell'Organo amministrativo su qualsiasi operazione di gestione straordinaria, od ordinaria che per valore o per tipologia risulti di particolare interesse o rischiosità per la Società;

setting, gap analysis, aggiornamento ed ottimizzazione dei Protocolli comportamentali per la prevenzione dei rischi-reato ex articolo 25quinquiesdecies;

verifica specifica in caso di modifica dell'assetto organizzativo e del Sistema delle deleghe dei poteri delle Funzioni vigenti;

coordinamento e flusso informativo dal Responsabile e/o Addetto alla tenuta dei documenti contabili e societari nella definizione delle procedure amministrative e contabili, nel monitoring di congruità ed effettività, nonché sull'andamento della gestione sociale;

coordinamento con l'Organo amministrativo, il Responsabile e/o Addetto alla funzione, nonché con il Collegio Sindacale, al fine di valutare e curare l'adeguatezza dell'assetto di organizzazione, gestione e controllo della Società, comprensivo dell'adeguatezza, operatività ed efficacia del Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. n. 231/2001;

esame di eventuali segnalazioni specifiche, anche rese in via anonima ed assunzione delle iniziative necessarie od opportune;

verifica rispetto formalità procedura e delle regole comportamentali;

verifica modalità formalizzate e debitamente autorizzate per acquisti, pagamenti e/o incassi, anche per la verifica della corrispondenza tra registrazioni contabili di ciclo attivo e passivo e flussi di incasso/pagamenti.

7.2. Il CdA, il Direttore Generale, i Responsabili delle Aree aziendali interessate, i Consulenti e il Collegio Sindacale, nell'ambito delle proprie competenze e funzioni, devono inviare all'OdV - con rigorosa tempestività, immediatezza e precisione - ove rilevino o ricorra un fatto di rilievo, ogni dato, informazione, documentazione aggiornamento, avente rilevanza fattuale o di natura giuridica, attinente, strumentale od oggetto dell'azione prevenzionistica della commissione dei reati di cui all'articolo 25quiquiesdecies.

I risultati dell'attività di vigilanza e controllo in *subiecta materia* sono comunicati dall'OdV all'Organo amministrativo nella propria Relazione annuale, ovvero tempestivamente allorquando ricorrano particolari esigenze o a discrezione dell'OdV.

8. SANZIONI DISCIPLINARI

8.1. I principi, le procedure e gli obblighi contenuti nel Modello adottato da **SAN LIDANO GROUP** costituiscono obbligazioni contrattuali del prestatore di lavoro, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 2104 cod. civ. giusta la prescrizione dell'articolo 7, comma quarto, lett. b), D.lgs. 231/2001.

Il Sistema Disciplinare Interno costituisce il complesso organico di prescrizioni regolanti le procedure interne di rilevazione, accertamento, contestazione della violazione del Modello (comprensivo del Codice etico e delle regole di condotta prescritte dai Protocolli), nonché di successivo sanzionamento del trasgressore.

Esso è conformato alle norme di cui allo Statuto dei Lavoratori, legge 20 maggio 1970, n. 300, con riguardo ai diritti ed alle garanzie del Lavoratore, nonché alle prescrizioni di cui al CCNL applicato da **SAN LIDANO GROUP**. L'obbligazione espressa di rispettare tali disposizioni viene altresì ribadita nei contratti di collaborazione, di qualsiasi tipo, stipulati dalla Società con i Terzi.

Per ogni trasgressione troveranno applicazione sanzioni disciplinari proporzionate e adeguate, nel rispetto dell'articolo 2106 cod. civ. alla gravità delle mancanze e comunque valutate in base ai seguenti criteri:

- elemento soggettivo della condotta (intenzionalità del comportamento o grado di negligenza);
- rilevanza degli obblighi violati;
- collocazione gerarchica/funzionale dell'autore della violazione;

- conseguenze e potenzialità di danno per **SAN LIDANO GROUP**;
- ricorrenza di eventuali circostanze aggravanti/attenuanti;
- eventuale concorso di più soggetti;
- recidiva.

La violazione commessa configura un illecito disciplinare a prescindere dall'eventuale instaurazione di azioni giudiziarie in sede penale, civile o strettamente contrattuale.

In particolare, per le violazioni delle prescrizioni del Modello penal-preventivo adottato da **SAN LIDANO GROUP** trovano applicazione le seguenti misure sanzionatorie:

- per i Dirigenti, misure nel rispetto del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile ("CCNL Dirigenti");
- per i Lavoratori dipendenti - che non abbiano la qualifica di dirigenti - sanzioni disciplinari ai sensi dell'art. 2106 cod. civ. e dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, L. 300/1970, nel rispetto delle prescrizioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento;
- clausole contrattuali di natura sanzionatoria e/o risolutoria, salvo la richiesta di risarcimento danni, inserite nei contratti stipulati con Collaboratori, Intermediari,
- misure alternative che inducano al rispetto delle suddette disposizioni, nei confronti di coloro verso i quali non è possibile applicare le misure sopra previste.

L'OdV controllerà che le misure sopra elencate siano applicate regolarmente ed efficacemente.

Nel caso in cui con una sola azione od omissione vengano commesse più infrazioni, ciascuna delle quali punita con una sanzione specifica, verrà irrogata la sanzione più grave.

8.2. Infrazioni Membri Organi Sociali

SAN LIDANO GROUP valuta con rigore le infrazioni alle prescrizioni del Modello vigente poste in essere dai Vertici aziendali (Organo amministrativo ed Organi di controllo), tenuti a rappresentare l'immagine di **SAN LIDANO GROUP** presso Dipendenti, Soci e *Stakeholders*.

La formazione ed il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori della correttezza, della trasparenza e della legalità presuppone, anzitutto, che tali valori siano acquisiti e rispettati da chi esercita la *leadership* aziendale, in modo da costituire esempio e stimolo nei confronti di chi opera con/per **SAN LIDANO GROUP**.

All'OdV è riconosciuto il potere di interloquire con gli Organi societari e la facoltà di sollecitare la verifica della sussistenza degli elementi richiesti per legge ai fini dell'esercizio delle azioni di responsabilità e/o di revoca per "*giusta causa*". In caso di violazione delle procedure interne previste dal Modello da parte dei membri degli organi di gestione e/o di controllo, l'OdV in ragione del fatto che la violazione sia stata commessa da un singolo membro, ovvero dall'intero organo collegiale, informerà tempestivamente l'Organo di amministrazione e/o il Collegio Sindacale e/o l'Assemblea, per la pronta assunzione delle opportune iniziative e i conseguenti provvedimenti.

Anche nell'interesse del membro dell'Organo autore della violazione, l'OdV proporrà all'Organo amministrativo, al Collegio Sindacale e/o, se del caso all'Assemblea, i provvedimenti idonei alla eventuale sospensione temporanea dall'esercizio dei poteri/funzioni ad esso attribuiti, per il tempo necessario all'effettuazione degli accertamenti di responsabilità.

8.3. Infrazioni dei Dirigenti.

In caso di violazione del Dirigente (i.e. direttori, condirettori, vice-direttore, istitutori, procuratori con stabile mandato *ad negotia*), si provvederà ad applicare le misure ritenute

più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL Dirigenti applicato.

In particolare:

1. Trasgressioni che non comportano la risoluzione del rapporto di lavoro

Le violazioni da parte del Dirigente, salvo che non comportino la risoluzione del rapporto di lavoro nei casi indicati nel presente Sistema Disciplinare, devono essere annotate nel suo stato di servizio.

L'annotazione è strumentale anche al rilevamento di eventuali recidive.

Tali infrazioni saranno considerate dall'Organo amministrativo in sede di determinazione degli emolumenti, fatti salvi gli scatti di anzianità previsti dal CCNL Dirigenti.

2. Trasgressioni che comportano la risoluzione del rapporto di lavoro

La violazione che per gli altri lavoratori subordinati comporterebbero la sanzione del licenziamento, daranno luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro del Dirigente nei modi previsti dal CCNL Dirigenti (licenziamento con contestuale motivazione).

4. Infrazioni dei Quadri e dei Lavoratori Subordinati.

Il Modello è portato a conoscenza di tutti i Dipendenti di **SAN LIDANO GROUP** con qualsiasi modalità (affissione in bacheca, consegna di copia dello stesso, intranet aziendale) nonché attraverso la tenuta di specifici corsi informativi e formativi.

I comportamenti tenuti dai Dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali costituiscono inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e configurano illeciti di natura disciplinare.

Le sanzioni rientrano tra quelle previste dalla normativa vigente e dal Capitolo DISCIPLINA del vigente Contratto Collettivo Nazionale di riferimento.

In particolare, l'inosservanza dei doveri e delle prescrizioni comporta, a seconda dell'entità della violazione valutata in base alle prescrizioni del CCNL, l'applicazione dei seguenti provvedimenti sanzionatori:

1) Incorre nei provvedimenti di Rimprovero scritto il lavoratore che:

violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad es. che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di Attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso.

2) Incorre, inoltre, anche nel provvedimento di Multa di importo variabile fino al massimo di 4 ore di retribuzione, ovvero nel provvedimento di Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni, il lavoratore che:

adotti nell'espletamento delle Attività sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D.lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni.

3) Può incorrere, infine, anche nel provvedimento di licenziamento il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle Attività sensibili un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto.

Le sanzioni di cui ai punti 2 e 3 saranno commisurate alla gravità dell'infrazione e alla reiterazione della stessa (della recidività si terrà conto anche ai fini della comminazione di una eventuale sanzione espulsiva).

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, al Management aziendale.

Il Sistema Disciplinare viene costantemente monitorato dalla Funzione Personale con la supervisione dell'Organismo di Vigilanza.

8.4. Infrazioni dei Collaboratori Esterni e dei Partners

Le violazioni del Modello per quanto questo risulti applicabile a Terzi, Fornitori di beni e/o di servizi e Collaboratori esterni - fatta salva l'azione di risarcimento di eventuali danni sofferti da **SAN LIDANO GROUP** - comporterà l'applicazione immediata delle misure previste quali clausole contrattuali di "*risoluzione ipso iure*", negli atti di conferimento dell'incarico.

Le violazioni danno luogo alla risoluzione del rapporto contrattuale per inadempimento imputabile ex articolo 1453 cod. civ. ovvero comportano la risoluzione immediata e di diritto del rapporto nei modi previsti dall'articolo 1456 cod. civ. A tal fine viene preveduta una "*clausola risolutiva espressa*" nel contratto di conferimento d'incarico, ovvero nel documento che sostanzia l'instaurazione di un rapporto continuativo tra **SAN LIDANO GROUP** ed il Collaboratore esterno, anche mediante un *addendum* al contratto da tempo stipulato che ne risulti privo. **SAN LIDANO GROUP** potrà sottoporre a tali soggetti, anche successivamente all'instaurazione del rapporto, un modulo di dichiarazione di conoscenza e presa d'atto della vigenza del Codice Etico, nonché dei Protocolli limitatamente alla sezione regolante il funzionamento del Servizio aziendale/funzione con la quale lo stesso entra in relazione, il quale dovrà datare e sottoscrivere per incondizionata accettazione.

9. PRINCIPI PROCEDURALI

L'OdV, nell'esercizio delle proprie funzioni di vigilanza del Modello, è chiamato a rilevare eventuali violazioni, accertandole direttamente nel corso di verifiche, ispezioni, controlli, ovvero indirettamente, a fronte di segnalazioni e comunicazioni inviate dal Responsabile del Servizio aziendale interessato, o dal responsabile della Funzione Personale, ovvero dal singolo Collaboratore, anche in forma anonima.

SAN LIDANO GROUP ha adottato un Regolamento della procedura di segnalazione.

Tale segnalazione potrà essere effettuata con qualsiasi strumento di comunicazione idoneo a garantirne l'anonimato e la riservatezza e non potrà mai giustificare azioni di ripercussione sull'autore della segnalazione, ancorché sia stata accertata l'infondatezza di essa.

Ove sia rilevata una possibile violazione, l'OdV espletterà un'attività istruttoria volta all'accertamento della violazione e della sua gravità, nel rispetto delle prescrizioni e dei principi di tutela del Lavoratore sanciti nello Statuto dei Lavoratori, nonché delle procedure all'uopo previste dal CCNL applicato.

All'esito ne verrà data comunicazione formale all'Organo dirigente di **SAN LIDANO GROUP** che, quale Datore di lavoro, attiverà la procedura disciplinare, fatto salvo l'eventuale ricorso al Giudice del Lavoro e/o di eventuali Organi conciliatori, se attivabili.

Sebbene resti in capo al Datore di lavoro l'irrogazione della sanzione disciplinare, l'OdV potrà fornire parere consultivo (non obbligatorio, né vincolante) circa la congruità della sanzione individuata e la sua concreta attitudine ad eliminare la reiterazione della violazione, come ulteriori violazioni della medesima specie.

Sezze, li 28 ottobre 2025

L'OdV

Avvocato Giuseppe Ibello



Società San Lidano Group S.r.l.

Regole Comportamentali Ex D.lgs. 231/2001

**Reati Presupposto Articolo 25octies D.lgs
231/2001**

**Reati Presupposto Articolo 25octies 1 D.lgs.
231/2001**

1. INTRODUZIONE

Il presente documento costituisce protocollo comportamentale del sistema ex D.lgs. 231/2001, adottato da **SAN LIDANO GROUP** ai fini della prevenzione e mitigazione del rischio potenziale per la commissione dei Reati Presupposto di cui al Catalogo ex D.lgs. 231/2001.

Costituisce, quindi, parte integrante del Modello di Organizzazione adottato da **SAN LIDANO GROUP**, quale norma comportamentale inderogabile.

La violazione - commissiva e/o omissiva - delle regole di cui al presente documento costituisce fatto disciplinarmente rilevante con legittima adozione dei provvedimenti disciplinari di cui al C.c.n.l. di riferimento, applicato da **SAN LIDANO GROUP**.

I principi generali di controllo posti a base degli strumenti e delle metodologie utilizzate per strutturare i presidi specifici di controllo sono così individuati e sintetizzati:

esistenza di protocolli: esistenza di disposizioni aziendali idonee a fornire principi di comportamento, ruoli e responsabilità, modalità operative e controlli per lo svolgimento delle attività sensibili, nonché modalità di archiviazione della documentazione rilevante;

tracciabilità e verificabilità ex post delle attività/operazioni/ transazioni tramite adeguati supporti documentali/informatici: per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento alla effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni della operazione ed individuino chi abbia autorizzato, effettuato, registrato e verificata l'operazione stessa. La salvaguardia di dati e procedure in ambito informatico può essere assicurata mediante l'adozione delle misure di sicurezza già previste dal D.lgs. 196/2003 e ss. mm. e ii. per tutti i trattamenti di dati effettuati con strumenti elettronici;

segregazione dei compiti: il sistema deve garantire l'applicazione dei principi di separazione di funzioni, per cui l'autorizzazione alla effettuazione di una operazione deve avere luogo sotto la responsabilità di soggetti diversi da quello che esegua operativamente o controlli l'operazione. Inoltre: a) i poteri e le responsabilità debbono essere chiaramente definiti e conosciuti all'interno della organizzazione; b) i poteri autorizzativi e di firma debbono essere coerenti con le responsabilità organizzative assegnate; c) adeguata conoscenza all'interno della organizzazione aziendale e della struttura, dei poteri autorizzativi e di firma. Ogni atto attributivo di funzioni deve rispettare gli specifici requisiti eventualmente richiesti dalla legge. La segregazione è garantita, all'interno di uno stesso macro processo aziendale, da più soggetti al fine di garantire indipendenza ed obiettività dei processi, anche facendo ricorso a sistemi informatici che abilitino talune operazioni solo a persone identificate ed autorizzate.

2. ARTICOLO 25OCTIES - FATTISPECIE REATI PRESUPPOSTO

Il presente documento costituisce regola comportamentale inderogabile in relazione alle fattispecie di Reato Presupposto ex Articolo 25octies D.lgs. 231/2001, segnatamente, Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio - Articolo aggiunto dal D.lgs. 231/2007, modificato dalla Legge nr. 186/2014 e dal D.lgs. nr. 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]

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.)

Frude 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 e modificato dal D.L. 19/2024]

3. ARTICOLO 250CTIES 1 - FATTISPECIE REATI PRESUPPOSTO

Trattasi dei delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e del trasferimento fraudolento di valori (aggiunto dal D.lgs. 184/2021 e modificato dalla Legge nr. 137/2023), relativo, quindi, alle seguenti fattispecie di Reato presupposto:

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.)

Frude 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 e modificato dal D.L. 19/2024]

4. ILLUSTRAZIONE FATTISPECIE REATI EX ARTICOLO 250CTIES

4.1. L'articolo 648 c.p., rubricato **RICICLAGGIO**, stabilisce che

Fuori dei casi di concorso nel reato, chiunque sostituisce o trasferisce denaro, beni o altre utilità provenienti da delitto non colposo, ovvero compie in relazione ad essi altre operazioni, in modo da ostacolare l'identificazione della loro provenienza delittuosa, è punito con la reclusione da quattro a dodici anni e con la multa da euro 5.000 a euro 25.000.

La pena è aumentata quando il fatto è commesso nell'esercizio di un'attività professionale.

La pena è diminuita se il denaro, i beni o le altre utilità provengono da delitto per il quale è stabilita la pena della reclusione inferiore nel massimo a cinque anni. Si applica l'ultimo comma dell'articolo 648.

Il reato di **AUTORICICLAGGIO** previsto dal successivo articolo 648-ter c.p. stabilisce che

Si applica la pena della reclusione da due a otto anni e della multa da euro 5.000 a euro 25.000 a chiunque, avendo commesso o concorso a commettere un delitto non colposo, impiega, sostituisce, trasferisce, in attività economiche, finanziarie, imprenditoriali o speculative, il denaro, i beni o le altre utilità provenienti dalla commissione di tale delitto, in modo da ostacolare concretamente l'identificazione della loro provenienza delittuosa. (...)

Fuori dei casi di cui ai commi precedenti, non sono punibili le condotte per cui il denaro, i beni o le altre utilità vengono destinate alla mera utilizzazione o al godimento personale. (...)

4.2. Differenze

Il primo elemento di divergenza tra riciclaggio e autoriciclaggio è rappresentato dalla qualificazione dell'Autore del Reato

Nel riciclaggio, infatti, può commettere il reato solamente colui che non ha commesso e non ha concorso a commettere il reato presupposto da cui derivano i proventi del reato.

Nell'autoriciclaggio, il reato può infatti essere commesso esclusivamente colui che ha commesso il delitto presupposto.

Il comportamento dell'autore del reato di riciclaggio consiste infatti nel sostituire o nel trasferire i proventi del reato, o compiere altre operazioni (il legislatore è inteso prevedere un termine volutamente ricollegabile ad ampi significati).

La condotta dell'autore del reato di autoriciclaggio può invece consistere nella sostituzione, nel trasferimento o nella fruizione dei proventi del reato.

In termini ancora più esemplificativi, l'autoriciclaggio comprende, ai fini della sua configurabilità, sia la condotta tipica del riciclaggio che quella del successivo reato di impiego di quanto costituisca il provento del reato.

Le differenze sono sicuramente più attenuate per quanto attiene le modalità con cui si effettua la condotta nei reati di riciclaggio e autoriciclaggio.

Nel reato di riciclaggio il Codice Penale riporta:

(...) chiunque sostituisce o trasferisce denaro, beni o altre utilità provenienti da delitto non colposo, ovvero compie in relazione ad essi altre operazioni, in modo da ostacolare l'identificazione della loro provenienza delittuosa (...)

il reato di autoriciclaggio l'Autore è colui che:

(...) avendo commesso o concorso a commettere un delitto non colposo, impiega, sostituisce, trasferisce, in attività economiche, finanziarie, imprenditoriali o speculative, il denaro, i beni o le altre utilità provenienti dalla commissione di tale delitto, in modo da ostacolare concretamente l'identificazione della loro provenienza delittuosa (...)

Quindi:

Il reato di riciclaggio è considerato plurioffensivo poiché non solo danneggia l'ambito patrimoniale, ma può causare gravi danni anche all'economia e al mercato: il riciclaggio falsa la libera concorrenza e mina la stabilità e l'affidabilità degli intermediari finanziari. Il reato di riciclaggio protegge, inoltre, gli interessi legati all'amministrazione della giustizia, all'ordine pubblico e all'economia, e può essere commesso da individui di qualsiasi tipologia.

Il reato si verifica semplicemente agendo in modo da nascondere l'origine illecita del denaro o dei beni, anche se l'evento del reato non si verifica in modo effettivo.

Il reato di riciclaggio si configura attraverso una condotta volontaria e consapevole della provenienza illecita del denaro o dei beni oggetto dell'azione (elemento soggettivo); è prevista anche la forma di dolo eventuale se la persona possiede solamente una conoscenza generica della provenienza criminosa di un bene o del denaro.

Perché possa essere configurata questa fattispecie di reato, è necessario che sia stato commesso anche un precedente reato, ossia un qualsiasi delitto intenzionale considerato come elemento oggettivo: il riciclaggio può avvenire, infatti, mediante la sostituzione o il trasferimento di denaro, beni o altre forme di valore provenienti da un reato intenzionale, oppure tramite operazioni volte a nascondere l'origine criminale.

Mentre il riciclaggio riguarda l'occultamento dell'origine illecita dei proventi, in modo che questi possano essere reinvestiti o utilizzati in modo legale senza destare sospetti sul loro vero scopo, l'evasione fiscale, invece, si verifica nel momento in cui un individuo o un'impresa non pagano le tasse dovute allo Stato in relazione all'attività economica da loro intrapresa; l'evasione fiscale fa riferimento all'omissione o alla falsificazione delle informazioni fiscali necessarie per pagare le tasse dovute ai sensi della normativa attualmente vigente. Entrambi i reati rappresentano un danno per l'economia e per la società, in quanto riducono le risorse disponibili per il bene comune e possono alimentare forme di criminalità organizzata oltre che di corruzione.

Commette, invece, il reato di autoriciclaggio, il soggetto che ha commesso il reato e procede direttamente a riciclare il provento dell'attività illecita immettendoli all'interno dell'economia legale affinché possano essere utilizzati. In questo caso, il soggetto criminale cerca di nascondere il denaro illecito attraverso investimenti o acquisti di beni legali oppure tramite altre operazioni finanziarie.

In entrambi i casi, la finalità è quella di occultare la provenienza illecita dei proventi e di inserirli all'interno dell'economia legale attraverso attività di carattere ordinario e legale (investimenti di qualsiasi genere).

E' prevista una clausola di non punibilità della condotta nella fattispecie dell'autoriciclaggio:

non sono punibili le condotte per cui il denaro, i beni o le altre utilità vengono destinate alla mera utilizzazione o al godimento personale.

4.3. La RICETTAZIONE e il riciclaggio sono reati distinti, entrambi inerenti la condotta per la gestione di denaro o beni di provenienza illecita, ma con diverse caratteristiche.

La ricettazione consiste nel semplice atto di acquistare, ricevere o occultare un bene di provenienza delittuosa, mentre il riciclaggio va oltre, prevedendo azioni mirate a mascherare l'origine illecita e rendere difficile l'identificazione del bene. Quindi:

Ricettazione: Attività: Acquisto, ricezione o occultamento di un bene di provenienza delittuosa - **Finalità:** Procurare un profitto a sé o ad altri.

Riciclaggio: Attività: Sostituzione, trasferimento o altre operazioni sui beni di provenienza delittuosa, in modo da ostacolare l'identificazione della provenienza
- **Finalità:** Render difficile l'accertamento della provenienza illecita dei beni.

5. PRINCIPALI AREE AZIENDALI RISULTANTI A RISCHIO

5.1. Il rischio inerente è il rischio di un evento senza considerare i controlli o le misure di mitigazione implementate per gestirlo. Il rischio residuo, invece, è il rischio che rimane dopo che sono stati implementati i controlli e le misure di mitigazione. In sostanza, il rischio inerente è il rischio "lordo" o "potenziale", mentre il rischio residuo è il rischio "netto" o "effettivo".

Rischio Inerente:

È il livello di rischio intrinseco a un'attività o processo senza considerare le misure di controllo o le azioni intraprese per gestirlo. Si tratta del rischio "potenziale" o "lordo", che riflette la probabilità di un evento negativo e il suo potenziale impatto.

Rischio Residuo:

È il livello di rischio rimanente dopo aver implementato i controlli e le misure di mitigazione. Riflette il livello di rischio "effettivo" o "netto", tenendo conto delle azioni intraprese per gestire i rischi inerenti.

Relazione tra Rischio Inerente e Residuo:

Il rischio residuo è sempre inferiore al rischio inerente, poiché le misure di mitigazione sono progettate per ridurre il rischio. La differenza tra i due valori è un indicatore dell'efficacia dei controlli implementati.

Importanza della Gestione del Rischio:

La gestione del rischio, che include l'analisi dei rischi inerenti e la valutazione dei rischi residui, è un processo continuo che mira a ridurre i rischi e a proteggere gli interessi di un'organizzazione.

5.2 Con riferimento alla fattispecie di Reato Presupposto in esame le funzioni aziendali coinvolte e le principali attività sensibili imputabili risultanti, in sintesi, dalla Matrice di Mappatura ex D.lgs. 231/2001 elaborate dalla Società, sono:

- Responsabili e/o Addetti Aree/Funzioni Amministrazione, Finanza ed Acquisti.

In relazione all'attività svolta da **SAN LIDANO GROUP**, la Mappatura delle concrete potenzialità commissive dei reati in oggetto, in relazione all'attività di **SAN LIDANO GROUP** è risultato quanto segue:

- una valutazione generale e specifica di bassa gravità associata ai processi aziendali che possono costituire rischio di Reato presupposto ex articoli 25octies e 25 octies 1 D.lgs. 231/2001.

Costituisce situazione di generale attenzione nell'ambito delle suddette funzioni il seguente processo:

- i rapporti attivi e passivi con i terzi fornitori;
- potenziale conversione o trasferimento di beni, effettuati essendo a conoscenza che essi provengono da un'attività criminosa, allo scopo di occultare o dissimulare l'origine illecita dei beni medesimi;

- potenziale occultamento o dissimulazione della reale natura, provenienza, ubicazione, disposizione, movimento, proprietà dei beni o dei diritti sugli stessi, effettuati essendo a conoscenza che tali beni provengono da un'attività criminosa;
- potenziale acquisto, detenzione o utilizzazione di beni essendo a conoscenza, al momento della loro ricezione, che tali beni provengono da un'attività criminosa.

6. REGOLE GENERALI

Tutti i Destinatari del Modello, come individuati nella Parte Generale, adottano regole di condotta conformi ai principi contenuti nel Codice Etico di **SAN LIDANO GROUP**, al fine di prevenire il verificarsi dei reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita.

In particolare, costituiscono presupposto e parte integrante dei protocolli di prevenzione di cui ai successivi paragrafi i principi di comportamento individuati nel Codice Etico, che qui si intende integralmente richiamato.

7. STANDARD COMPORTAMENTALI

Le seguenti regole di carattere generale si applicano al Direttore Generale, ai Responsabili ed Addetti Aree e Funzioni Amministrazione, Finanza ed Acquisti, nonché a soggetti terzi della stessa, in forza di apposite clausole contrattuali.

Per quanto concerne tutte le operazioni di selezione, valutazione e gestione dei rapporti con i fornitori, ai fini della stipula di contratti di acquisto di beni e/o servizi, si stabilisce che:

- la scelta dei fornitori avviene sulla base di requisiti predeterminati da **SAN LIDANO GROUP** e dalla stessa rivisti e, se del caso, aggiornati con regolare periodicità; la **SAN LIDANO GROUP** formalizza anche i criteri in base ai quali i fornitori possono essere cancellati dalla lista-fornitori e le scelte in merito al loro mantenimento o alla relativa cancellazione dalla lista tenuta dalla Società non possono essere determinate da una sola persona e vanno sempre motivate;
- **SAN LIDANO GROUP** determina i criteri di valutazione dei fornitori, tali da consentire un giudizio preventivo di affidabilità degli stessi sulla base di riscontri, cumulativi fra loro, di tipo: a) soggettivo (es. loro storia istituzionale desumibile da elementi quali casellario giudiziale e visura camerale); b) oggettivo (es. attività usualmente svolta dal fornitore, coerenza fra la stessa ed il tipo di operazione richiesta alla Società, coerenza dei mezzi di pagamento utilizzati in rapporto alla natura ed all'ammontare dell'operazione);
- I criteri di valutazione sopra indicati sono desunti da una serie di indicatori di anomalia per l'individuazione di transazioni sospette che, per quanto necessariamente adattabili in base al tipo di operazione e di fornitore individuati nel singolo caso concreto, sono individuati sulla base di criteri standard facenti riferimento ai seguenti parametri:
- profilo soggettivo del fornitore (es. esistenza di precedenti penali; reputazione opinabile; ammissioni o dichiarazioni da parte dello stesso fornitore in ordine al proprio coinvolgimento in attività criminose); comportamento del fornitore (es. il fornitore rinvia senza ragione la presentazione di documenti aziendali; questi si rifiuta o appare ingiustificatamente riluttante a fornire le informazioni occorrenti per l'esecuzione dell'operazione o comunque fornisce informazioni palesemente inesatte o incomplete sull'operazione; il fornitore rifiuta o solleva obiezioni quanto alla comunicazione alla Società del numero del conto sul quale il pagamento è stato o sarà accreditato; il

fornitore si mostra poco collaborativo nel comunicare ogni altra informazione che, in circostanze normali, viene acquisita nello svolgimento dell'operazione; il fornitore insiste affinché l'operazione venga conclusa in fretta, ovvero che la stessa sia effettuata a prescindere dal prezzo);

- profilo economico-patrimoniale dell'operazione richiesta dal fornitore (es. questi, in assenza di plausibili giustificazioni, richiede lo svolgimento di operazioni palesemente non abituali, non giustificate ovvero non proporzionate all'esercizio normale della sua professione o attività; il fornitore richiede l'esecuzione di operazioni che impiegano disponibilità che appaiono eccessive rispetto al proprio profilo economico-patrimoniale, ovvero richiede l'esecuzione di operazioni che non sembrano avere giustificazioni economiche e finanziarie);
- dislocazione territoriale del fornitore (es. questi ha sede in un Paese non usuale per il tipo di operazione posta in essere, ovvero in un Paese straniero noto come centro off-shore o caratterizzato da regimi privilegiati sotto il profilo fiscale o dal segreto bancario, ovvero reputato come non cooperativo sotto il profilo degli obblighi antiriciclaggio);
- caratteristiche e finalità dell'operazione (l'operazione appare non economicamente conveniente per il fornitore; l'operazione appare eccessivamente complessa o insolita per lo scopo dichiarato; l'affare viene posto in essere attraverso singole consegne scaglionate in un breve lasso di tempo al fine di dissimulare l'entità dell'importo complessivo; operazioni con configurazione illogica, soprattutto se economicamente e finanziariamente svantaggiose per il fornitore);

Inoltre:

- le operazioni che comportano utilizzazione o impiego di risorse economiche o finanziarie hanno una causale espressa e sono documentate e registrate in conformità ai principi di correttezza e trasparenza contabile;
- l'impiego di risorse finanziarie deve essere motivato dal soggetto richiedente, anche attraverso la mera indicazione della tipologia di spesa alla quale appartiene l'operazione;
- gli incassi di **SAN LIDANO GROUP** nonché i flussi di denaro sono sempre tracciabili e provabili documentalmente e debbono avere luogo attraverso i legali canali degli Intermediari Finanziari abilitati;
- i contratti che regolano i rapporti con i fornitori devono prevedere apposite clausole che indichino chiare responsabilità in merito al mancato rispetto del Modello e del Codice Etico. Qualora ritenuto opportuno, il contratto che regola il rapporto di fornitura prevede altresì l'obbligo in capo al fornitore di ottemperare alle richieste di informazioni o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza e del Responsabile Interno;
- tracciabilità e verificabilità ex post della regolarità, veridicità e trasparenza transazioni, attraverso adeguati supporti cartacei od informatici;
- previsione di sistema interno di gestione dei pagamenti, attraverso un iter standardizzato di visti e/o autorizzazioni a più fasi;
- anagrafica clienti e fornitori.

8. FUNZIONI PECULIARI DELL'ODV SU TALI RISCHI - REATO

Tra le funzioni peculiari dell'Organismo di Vigilanza in detto ambito si segnala:

- esame di eventuali segnalazioni specifiche, anche rese in via anonima ed assunzione delle iniziative necessarie od opportune;
- verifica rispetto formalità procedura e delle regole comportamentali;
- verifica specifica in caso di modifica dell'assetto organizzativo e del Sistema delle deleghe e dei poteri delle Funzioni vigenti;

- verifica modalità formalizzate e debitamente autorizzate per acquisti, pagamenti e/o incassi, anche per la verifica della corrispondenza tra registrazioni contabili di ciclo attivo e passivo e flussi di incasso/pagamenti.

Il Direttore Generale, i Responsabili e gli Addetti delle Aree aziendali interessate, nell'ambito delle proprie competenze e funzioni, devono inviare all'OdV - con assoluta ed inderogabile tempestività - ove rilevino o ricorra un fatto di rilievo, ogni dato, informazione, documentazione aggiornamento, avente rilevanza fattuale o di natura giuridica, attinente, strumentale od oggetto dell'azione prevenzionistica della commissione dei reati in oggetto

I risultati dell'attività di vigilanza e controllo sono comunicati dall'OdV all'Organo di gestione nella propria Relazione annuale, ovvero tempestivamente allorquando ricorrano particolari esigenze o a discrezione dell'OdV stesso.

9. SISTEMA DISCIPLINARE

9.1. I principi, le procedure e gli obblighi contenuti nel Modello adottato da **SAN LIDANO GROUP** costituiscono obbligazioni contrattuali del prestatore di lavoro, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 2104 cod. civ. giusta la prescrizione dell'articolo 7, comma quarto, lett. b), D.lgs. 231/2001.

Il Sistema Disciplinare Interno costituisce il complesso organico di prescrizioni regolanti le procedure interne di rilevazione, accertamento, contestazione della violazione del Modello (comprensivo del Codice etico e delle regole di condotta prescritte dai Protocolli), nonché di successivo sanzionamento del trasgressore.

Esso è conformato alle norme di cui allo Statuto dei Lavoratori, legge 20 maggio 1970, n. 300, con riguardo ai diritti ed alle garanzie del Lavoratore, nonché alle prescrizioni di cui al CCNL applicato da **SAN LIDANO GROUP**. L'obbligazione espressa di rispettare tali disposizioni viene altresì ribadita nei contratti di collaborazione, di qualsiasi tipo, stipulati dalla Società con i Terzi.

Per ogni trasgressione troveranno applicazione sanzioni disciplinari proporzionate e adeguate, nel rispetto dell'articolo 2106 cod. civ. alla gravità delle mancanze e comunque valutate in base ai seguenti criteri:

- elemento soggettivo della condotta (intenzionalità del comportamento o grado di negligenza);
- rilevanza degli obblighi violati;
- collocazione gerarchica/funzionale dell'autore della violazione;
- conseguenze e potenzialità di danno per **SAN LIDANO GROUP**;
- ricorrenza di eventuali circostanze aggravanti/attenuanti;
- eventuale concorso di più soggetti;
- recidiva.

La violazione commessa configura un illecito disciplinare a prescindere dall'eventuale instaurazione di azioni giudiziarie in sede penale, civile o strettamente contrattuale.

In particolare, per le violazioni delle prescrizioni del Modello penal-preventivo adottato da **SAN LIDANO GROUP** trovano applicazione le seguenti misure sanzionatorie:

- per i Dirigenti, misure nel rispetto del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile ("CCNL Dirigenti");
- per i Lavoratori dipendenti - che non abbiano la qualifica di dirigenti - sanzioni disciplinari ai sensi dell'art. 2106 cod. civ. e dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, L.

300/1970, nel rispetto delle prescrizioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento;

- clausole contrattuali di natura sanzionatoria e/o risolutoria, salvo la richiesta di risarcimento danni, inserite nei contratti stipulati con Collaboratori, Intermediari,
- misure alternative che inducano al rispetto delle suddette disposizioni, nei confronti di coloro verso i quali non è possibile applicare le misure sopra previste.

L'OdV controllerà che le misure sopra elencate siano applicate regolarmente ed efficacemente.

Nel caso in cui con una sola azione od omissione vengano commesse più infrazioni, ciascuna delle quali punita con una sanzione specifica, verrà irrogata la sanzione più grave.

9.II. Infrazioni Membri Organi Sociali

SAN LIDANO GROUP valuta con rigore le infrazioni alle prescrizioni del Modello vigente poste in essere dai Vertici aziendali (Organo amministrativo ed Organi di controllo), tenuti a rappresentare l'immagine di **SAN LIDANO GROUP** presso Dipendenti, Soci e *Stakeholders*.

La formazione ed il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori della correttezza, della trasparenza e della legalità presuppone, anzitutto, che tali valori siano acquisiti e rispettati da chi esercita la *leadership* aziendale, in modo da costituire esempio e stimolo nei confronti di chi opera con/per **SAN LIDANO GROUP**.

All'OdV è riconosciuto il potere di interloquire con gli Organi societari e la facoltà di sollecitare la verifica della sussistenza degli elementi richiesti per legge ai fini dell'esercizio delle azioni di responsabilità e/o di revoca per " *giusta causa* ". In caso di violazione delle procedure interne previste dal Modello da parte dei membri degli organi di gestione e/o di controllo, l'OdV in ragione del fatto che la violazione sia stata commessa da un singolo membro, ovvero dall'intero organo collegiale, informerà tempestivamente l'Organo di amministrazione e/o il Collegio Sindacale e/o l'Assemblea, per la pronta assunzione delle opportune iniziative e i conseguenti provvedimenti.

Anche nell'interesse del membro dell'Organo autore della violazione, l'OdV proporrà all'Organo amministrativo, al Collegio Sindacale e/o, se del caso all'Assemblea, i provvedimenti idonei alla eventuale sospensione temporanea dall'esercizio dei poteri/funzioni ad esso attribuiti, per il tempo necessario all'effettuazione degli accertamenti di responsabilità.

9.III. Infrazioni dei Dirigenti.

In caso di violazione del Dirigente (i.e. direttori, condirettori, vice-direttore, institori, procuratori con stabile mandato *ad negotia*), si provvederà ad applicare le misure ritenute più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL Dirigenti applicato.

In particolare:

1. Trasgressioni che non comportano la risoluzione del rapporto di lavoro

Le violazioni da parte del Dirigente, salvo che non comportino la risoluzione del rapporto di lavoro nei casi indicati nel presente Sistema Disciplinare, devono essere annotate nel suo stato di servizio.

L'annotazione è strumentale anche al rilevamento di eventuali recidive.

Tali infrazioni saranno considerate dall'Organo amministrativo in sede di determinazione degli emolumenti, fatti salvi gli scatti di anzianità previsti dal CCNL Dirigenti.

2. Trasgressioni che comportano la risoluzione del rapporto di lavoro

La violazione che per gli altri lavoratori subordinati comporterebbero la sanzione del

licenziamento, daranno luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro del Dirigente nei modi previsti dal CCNL Dirigenti (licenziamento con contestuale motivazione).

4. Infrazioni dei Quadri e dei Lavoratori Subordinati.

Il Modello è portato a conoscenza di tutti i Dipendenti di **SAN LIDANO GROUP** con qualsiasi modalità (affissione in bacheca, consegna di copia dello stesso, intranet aziendale) nonché attraverso la tenuta di specifici corsi informativi e formativi.

I comportamenti tenuti dai Dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali costituiscono inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e configurano illeciti di natura disciplinare.

Le sanzioni rientrano tra quelle previste dalla normativa vigente e dal Capitolo DISCIPLINA del vigente Contratto Collettivo Nazionale di riferimento.

In particolare, l'inosservanza dei doveri e delle prescrizioni comporta, a seconda dell'entità della violazione valutata in base alle prescrizioni del CCNL, l'applicazione dei seguenti provvedimenti sanzionatori:

1) Incorre nei provvedimenti di Rimprovero scritto il lavoratore che:

violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad es. che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di Attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso.

2) Incorre, inoltre, anche nel provvedimento di Multa di importo variabile fino al massimo di 4 ore di retribuzione, ovvero nel provvedimento di Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni, il lavoratore che:

adotti nell'espletamento delle Attività sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D.lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni.

3) Può incorrere, infine, anche nel provvedimento di licenziamento il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle Attività sensibili un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto.

Le sanzioni di cui ai punti 2 e 3 saranno commisurate alla gravità dell'infrazione e alla reiterazione della stessa (della recidività si terrà conto anche ai fini della comminazione di una eventuale sanzione espulsiva).

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, al Management aziendale.

Il Sistema Disciplinare viene costantemente monitorato dalla Funzione Personale con la supervisione dell'Organismo di Vigilanza.

9.IV. Infrazioni dei Collaboratori Esterni e dei Partners

Le violazioni del Modello per quanto questo risulti applicabile a Terzi, Fornitori di beni e/o di servizi e Collaboratori esterni - fatta salva l'azione di risarcimento di eventuali danni sofferti da **SAN LIDANO GROUP** - comporterà l'applicazione immediata delle misure previste quali clausole contrattuali di "*risoluzione ipso iure*", negli atti di conferimento dell'incarico.

Le violazioni danno luogo alla risoluzione del rapporto contrattuale per inadempimento imputabile ex articolo 1453 cod. civ. ovvero comportano la risoluzione immediata e di diritto del rapporto nei modi previsti dall'articolo 1456 cod. civ. A tal fine viene preveduta una "*clausola risolutiva espressa*" nel contratto di conferimento d'incarico, ovvero nel documento che sostanzia l'instaurazione di un rapporto continuativo tra **SAN LIDANO GROUP** ed il Collaboratore esterno, anche mediante un *addendum* al contratto da tempo stipulato che ne risulti privo. **SAN LIDANO GROUP** potrà sottoporre a tali soggetti, anche

successivamente all'instaurazione del rapporto, un modulo di dichiarazione di conoscenza e presa d'atto della vigenza del Codice Etico, nonché dei Protocolli limitatamente alla sezione regolante il funzionamento del Servizio aziendale/funzione con la quale lo stesso entra in relazione, il quale dovrà datare e sottoscrivere per incondizionata accettazione.

10. PRINCIPI PROCEDURALI

L'OdV, nell'esercizio delle proprie funzioni di vigilanza del Modello, è chiamato a rilevare eventuali violazioni, accertandole direttamente nel corso di verifiche, ispezioni, controlli, ovvero indirettamente, a fronte di segnalazioni e comunicazioni inviate dal Responsabile del Servizio aziendale interessato, o dal responsabile della Funzione Personale, ovvero dal singolo Collaboratore, anche in forma anonima.

SAN LIDANO GROUP ha adottato un Regolamento della procedura di segnalazione.

Tale segnalazione potrà essere effettuata con qualsiasi strumento di comunicazione idoneo a garantirne l'anonimato e la riservatezza e non potrà mai giustificare azioni di ripercussione sull'autore della segnalazione, ancorché sia stata accertata l'infondatezza di essa.

Ove sia rilevata una possibile violazione, l'OdV espletterà un'attività istruttoria volta all'accertamento della violazione e della sua gravità, nel rispetto delle prescrizioni e dei principi di tutela del Lavoratore sanciti nello Statuto dei Lavoratori, nonché delle procedure all'uopo previste dal CCNL applicato.

All'esito ne verrà data comunicazione formale all'Organo dirigente di **SAN LIDANO GROUP** che, quale Datore di lavoro, attiverà la procedura disciplinare, fatto salvo l'eventuale ricorso al Giudice del Lavoro e/o di eventuali Organi conciliatori, se attivabili.

Sebbene resti in capo al Datore di lavoro l'irrogazione della sanzione disciplinare, l'OdV potrà fornire parere consultivo (non obbligatorio, né vincolante) circa la congruità della sanzione individuata e la sua concreta attitudine ad eliminare la reiterazione della violazione, come ulteriori violazioni della medesima specie.

Sezze, li 23 maggio/19 giugno 2025

L'OdV

Avvocato Giuseppe Ibello