

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO di Lamiflex S.p.A.

*Adottato ai sensi del Decreto Legislativo
8 giugno 2001, n. 231*

REV	DESCRIZIONE DELLE REVISIONI	APPROVATO
3	AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	Approvazione da parte del CdA di Lamiflex S.p.A. in data 27.03.2025
2	AGGIORNAMENTO DEL DOCUMENTO	Approvazione da parte del CdA di Lamiflex S.p.A. in data 31.03.2022
1	AGGIORNAMENTO DEL DOCUMENTO	Approvazione da parte del CdA di Lamiflex S.p.A. (2018)
0	PRIMA EMISSIONE	Approvazione da parte del CdA di Lamiflex S.p.A. (2016)

IL PRESENTE DOCUMENTO È DI PROPRIETÀ DI Lamiflex S.p.A.
E' VIETATA LA RIPRODUZIONE ANCHE PARZIALE DEL PRESENTE DOCUMENTO SENZA SPECIFICA AUTORIZZAZIONE SCRITTA

INDICE

GLOSSARIO	4
1. GLOSSARIO	4
PREMESSA – STORIA DELLA SOCIETA’	8
1. PRINCIPI GENERALI	8
2. FINALITÀ DEL MODELLO	9
3. STRUTTURA DEL MODELLO	9
4. DESTINATARI DEL MODELLO	10
PARTE GENERALE	12
1. SEZIONE PRIMA - IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231	12
1.1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI	12
1.1.1. IL REGIME GIURIDICO DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE	12
1.1.2. I REATI CHE DETERMINANO LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL’ENTE	15
1.1.3. GRUPPI SOCIETARI E RESPONSABILITÀ EX D.LGS. 231/2001	18
1.1.4. LE VICENDE MODIFICATIVE DELL’ENTE	20
1.1.5. LE SANZIONI APPLICABILI ALL’ENTE	21
1.1.6. L’ESENZIONE DALLA RESPONSABILITÀ: IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ...	22
1.2. FONTI PER LA COSTRUZIONE DEL MODELLO: LINEE GUIDA DELLE PRINCIPALI ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA	25
2.1. ADOZIONE DEL MODELLO.....	28
2.1.1. L’ATTIVITÀ E LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI LAMIFLEX S.p.A.	28
2.1.2. I PRINCIPI ISPIRATORI DEL MODELLO.....	29
2.1.3. LA COSTRUZIONE DEL MODELLO	32
2.2. ORGANISMO DI VIGILANZA.....	37
2.2.1. LE CARATTERISTICHE DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA.....	38
2.2.2. L’IDENTIFICAZIONE DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA.....	39
2.2.3. LA DEFINIZIONE DEI COMPITI E DEI POTERI DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA.....	41
2.2.4. L’ATTIVITÀ DI REPORTING DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA	44
2.3. FLUSSI INFORMATIVI DA E VERSO L’ORGANISMO DI VIGILANZA	46
2.4. SISTEMA DISCIPLINARE PER LA VIOLAZIONE DEL MODELLO	49
2.4.1. LE FUNZIONI DEL SISTEMA DISCIPLINARE	49
2.4.2. I DESTINATARI DEL SISTEMA DISCIPLINARE	50

2.4.3.	IL PROCEDIMENTO SANZIONATORIO	50
2.4.4.	LE SANZIONI	51
2.5.	DIFFUSIONE DEL MODELLO	57
2.6.	AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	58

1. GLOSSARIO

Nel presente documento si intendono per:

- **Attività a rischio:** operazioni ovvero atti che espongono Lamiflex al rischio di commissione dei reati previsti dal d.lgs. 231/2001.
- **CCNL:** Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del settore gomma e plastica
- **CdA:** Consiglio di Amministrazione di Lamiflex S.p.A.
- **Codice Etico di Gruppo o Codice:** Documento che rappresenta l'insieme di valori, principi, linee di comportamento che ispirano l'intera operatività di tutte le Società appartenenti al Gruppo IteMa (cfr. infra), inteso anche quale Codice di Condotta per i fornitori che intrattengono rapporti con le Società del Gruppo.
- **Decreto o d.lgs. 231/2001:** Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, recante «Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11, Legge 29 settembre 2000, n. 300» e successive modifiche ed integrazioni.
- **Destinatari:** soggetti meglio definiti al paragrafo 4 della Premessa del presente documento.
- **Esponenti aziendali:** dirigenti e dipendenti della Società.
- **Enti:** soggetti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica con esclusione dello Stato, degli enti pubblici territoriali, altri enti pubblici non economici nonché enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.
- **Gruppo IteMa o il Gruppo:** società facenti parte del Gruppo IteMa, operanti nel settore della produzione di macchinari e prodotti complementari per l'industria tessile.
- **Lamiflex o Società:** società per azioni con sede in Ponte Nossa (BG), via Ernesto De Angeli n. 51, iscritta al Registro delle Imprese di Bergamo, CF e n. iscrizione al Registro 00618520167. La Società è parte del Gruppo IteMa.
- **Linee Guida:** le linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001 elaborate da Confindustria, comunicate ed approvate dal Ministero della Giustizia, come da ultimo aggiornamento.
- **Modello o Modello Organizzativo:** il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex art. 6, c. 1, lett. a), del d.lgs. 231/2001 adottato da Lamiflex S.p.A.
- **Organismo di Vigilanza o OdV:** l'organismo dotato di autonomi poteri di vigilanza e controllo, a cui è affidata dalla Società la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

- **Partner:** persone fisiche e giuridiche, con le quali la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata, impegnata a cooperare con la società nell'ambito delle aree a rischio.
- **Protocolli:** specifici protocolli di decisione, in conformità a quanto prescritto dall'art. 6 c. 2 lett. b) d.lgs. 231/01, che contengono un insieme di regole e di principi di controllo e di comportamento ritenuti idonei a governare il profilo di rischio individuato.
- **Reati:** i reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa ex d.lgs. 231/2001.
- **RdF:** Responsabili di Funzione, ovvero i Destinatari del Modello Organizzativo che hanno la responsabilità operativa di ciascun ambito di attività aziendale nel quale sia emerso un rischio potenziale di commissione dei Reati.
- **Sistema 231:** l'insieme del Modello Organizzativo e del sistema di procedure atto a prevenire la commissione di reati e la responsabilità ex d.lgs. 231/2001 di cui la Società si è dotata, nel contesto più ampio della *compliance* ai sensi del D.Lgs. 231/2001 del Gruppo Itema.
- **Società Controllate:** società controllate da Lamiflex S.p.A¹.
- **Soggetti Privati:** amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, sindaci, liquidatori di una società terza o coloro che sono sottoposti alla loro direzione o vigilanza ovvero i soggetti che, in base alle vigenti normative, potrebbero essere destinatari di condotte di corruzione tra privati ai sensi dell'art. 2635 c.c.
- **Soggetti Terzi:** soggetti terzi quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i collaboratori a progetto, gli stagisti, i lavoratori interinali, i dipendenti di società del Gruppo Itema in distacco presso la Società.
- **Soggetti Ulteriori:** soggetti estranei alla compagine societaria quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i fornitori, i consulenti, i professionisti, le agenzie di lavoro, gli appaltatori di servizi di cui agli artt. 4 e 20 del d.lgs. 276/2003, i subappaltatori ed i partner commerciali nonché eventuali ulteriori soggetti a cui la Società ritenesse opportuno estendere l'applicabilità del Modello.

Per una corretta comprensione e applicazione del Modello e dei Protocolli, in considerazione dei numerosi rimandi ivi contenuti e della rilevanza della tematica per la Società, si riportano di seguito le definizioni di "Pubblico Ufficiale" e "Persona incaricata di pubblico servizio", così come definite dal Codice Penale, e la definizione di "Pubblica Amministrazione" così come espressa nel parere del Consiglio di Stato n. 11482/2004:

¹ Attualmente l'unica società controllata da Lamiflex S.p.A. è Lamiflex Asia Limited, con sede in Hong Kong, 39-41 Sheung Heung Road Kowloon.

- **Pubblico Ufficiale** (art. 357 c.p.): *“Agli effetti della legge penale, sono pubblici ufficiali, coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi”*;
- **Persona incaricata di un pubblico servizio** (art. 358 c.p.): *“Agli effetti della legge penale, sono incaricati di un pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un’attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di questa ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale”*;
- **Pubblica Amministrazione** (Consiglio Stato, parere n. 11482/2004): *“La nozione di pubblica amministrazione (omissis), sembra quindi debba intendersi in senso ampio e tale da ricomprendere l’insieme di tutti i soggetti, ivi inclusi i privati concessionari di servizi pubblici, le imprese pubbliche e gli organismi di diritto pubblico secondo la terminologia comunitaria², che sono chiamati ad operare, in relazione all’ambito di attività considerato, nell’ambito di una pubblica funzione”*.

Si segnala inoltre che la natura privatistica di alcuni Enti, che svolgono servizi pubblici anche in seguito alla loro trasformazione in società per azioni (es. Poste Italiane, ENEL, Ferrovie dello Stato, ENI, ecc.), non esclude che i medesimi continuino a perseguire finalità pubbliche e che la loro attività continui ad essere disciplinata da normative di diritto pubblico (in questi casi coloro che operano in questi enti, ad esempio i dipendenti, possono essere qualificati come Pubblici Ufficiali o come Incaricati di Pubblico Servizio)³.


Infine, in merito ai soggetti attivi o destinatari delle condotte illecite internazionali previste dal d.lgs. 231/01, il legislatore ha definito espressamente l’elenco dei soggetti appartenenti a organi

² Indici sintomatici per l’individuazione dell’“organismo di diritto pubblico secondo l’interpretazione della giurisprudenza comunitaria” sono:

- ente dotato di personalità giuridica organizzato anche in forma societaria;
- sottoposizione alla vigilanza e controllo dello Stato o più della metà dei membri degli organi di amministrazione e di vigilanza designata dallo Stato o enti locali o finanziamento in prevalenza dallo Stato o enti pubblici;
- attività svolta in assenza di criteri di economicità (rischio economico a carico dello Stato), perseguimento di finalità di interesse generale né industriale né commerciale.

³ Possono quindi considerarsi come “soggetti pubblici”, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Le Amministrazioni dello Stato (Governo, Parlamento, Ministeri, Magistratura ordinaria e contabile, consolati e ambasciate, ecc.)
- Enti pubblici territoriali (Regioni, Province, Comuni,...)
- Università e Scuole;
- ASL e Ospedali
- Agenzia delle Entrate e Enti previdenziali (INPS, INAIL, ecc...)
- Camere di Commercio
- Autorità di Vigilanza indipendenti (Consob, Banca d’Italia, ISVAP, AVCP, Garante per la protezione dei dati personali, Garante della concorrenza e del mercato, ecc...)
- Altri Enti Pubblici non territoriali (CNR, AGEA, ecc...)
- Dipendenti di Enti privati che perseguono finalità pubbliche (Poste Italiane, ENEL, Ferrovie dello Stato, ENI, ecc...)

 <p>LAMIFLEX® An Itema Group Company</p>	<p>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/2001</p>	<p>Pagina 7 di 59</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------


internazionali⁴, inclusi i soggetti la cui attività sia riconducibile a quella di pubblico ufficiale e incaricato di pubblico servizio.

Si sottolinea, infine, che, a seguito dell'approvazione della legge 6 novembre 2012 n. 190 (*"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione"*), nel catalogo delle fattispecie di reato per le quali è prevista la responsabilità amministrativa ex d.lgs. 231/01 è stato inserito il reato di *"corruzione tra privati"* (art. 2635 c.c.) e con il d.lgs.38/2017 il reato di *"istigazione alla corruzione tra privati"* (art. 2635-bis c.c.). Il Modello ed i Protocolli hanno pertanto la funzione di prevenire attività corruttive poste in essere, non solo nei confronti della Pubblica Amministrazione ma anche di Soggetti Privati, che potrebbero integrare la suddetta fattispecie di reato e che, se commesse nell'interesse o a vantaggio della Società, potrebbero comportare l'applicazione di sanzioni nei confronti della medesima.

⁴ In forza del disposto di cui all'art 322-bis (*"Peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri"*) del codice penale, i seguenti soggetti:

- membri della Commissione delle Comunità europee, del Parlamento europeo, della Corte di Giustizia e della Corte dei conti delle Comunità europee;
- funzionari e agenti assunti per contratto a norma dello statuto dei funzionari delle Comunità europee o del regime applicabile agli agenti delle Comunità europee;
- persone comandate dagli Stati membri o da qualsiasi ente pubblico o privato presso le Comunità europee, che esercitino funzioni corrispondenti a quelle dei funzionari o agenti delle Comunità europee;
- membri e agli addetti a enti costituiti sulla base dei Trattati che istituiscono le Comunità europee;
- coloro che, nell'ambito di altri Stati membri dell'Unione europea, svolgono funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio;
- persone che esercitano funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio nell'ambito di altri Stati esteri o organizzazioni pubbliche internazionali, qualora il fatto sia commesso in operazioni economiche internazionali.

Sono considerate *"operazioni economiche internazionali"* rilevanti ai fini del d.lgs. 231/01 tutte le operazioni tipiche del commercio internazionale, quali: esportazioni, gare di appalto, investimenti, ecc.; la corruzione perseguibile può riguardare l'intervento di pubblici ufficiali per esempio in relazione al rilascio di permessi o autorizzazioni, ottenimento di agevolazioni fiscali e simili.

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/2001	Pagina 8 di 59
-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------	----------------

PREMESSA – STORIA DELLA SOCIETA'

Lamiflex è una società leader nella produzione di componenti in materiale composito destinati ad un'ampia gamma di settori, tra cui meccanotessile, aeronautico, medicale ed industriale. Con oltre 120 dipendenti e 17 milioni di fatturato, Lamiflex progetta e realizza soluzioni su misura per clienti in tutto il mondo.

Nata nel 1976 dall'intuizione imprenditoriale di Luigi Castelli e Luigina Bernini, l'azienda rivoluziona la storia del meccanotessile grazie all'invenzione del primo nastro in materiale composito per i telai a pinza.

Forte di una profonda conoscenza dei materiali compositi e di un ampio ventaglio di tecnologie in-house, a partire dagli anni 2000 Lamiflex attua una strategia di diversificazione nel settore medicale, aeronautico ed industriale.

A supporto di questo processo di crescita ed espansione, nel 2008 Lamiflex apre la sua prima sede estera, Lamiflex Asia, ad Hong Kong.


Nel 2017 entra a far parte del Gruppo Itema, multinazionale leader mondiale nella fornitura di soluzioni per la tessitura, inclusi telai di ultima generazione, ricambi e servizi integrati. La partnership dà vita ad una piattaforma di co-engineering volta a sviluppare soluzioni innovative per il meccanotessile grazie alla condivisione di sinergie e know-how.

Il processo di integrazione culmina nel 2021 con l'acquisizione della totalità delle azioni di Lamiflex da parte di Itema S.p.a, che diviene socio unico della Società, con l'obiettivo di accelerare la crescita dei compositi in mercati ad alto potenziale.

1. PRINCIPI GENERALI

Lamiflex S.p.A., nell'ambito della più ampia politica d'impresa e nel contesto del Gruppo Itema, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della Società stessa e dei propri soci, ha ritenuto opportuno analizzare e rafforzare tutti gli strumenti di controllo e di *governance* societaria già adottati, procedendo all'attuazione e al regolare aggiornamento del Modello di organizzazione, gestione e controllo, previsto dal d.lgs. 231/2001.

Anche nel quadro delle scelte effettuate da Itema S.p.A. in qualità di holding del Gruppo Itema, il Modello di Lamiflex S.p.A. si aggiunge ad un sistema di procedure volte ad assicurare il rispetto delle strategie aziendali ed il conseguimento dell'efficacia e dell'efficienza dei processi, la salvaguardia della qualità e del valore dell'attività, nonché l'affidabilità e l'integrità delle informazioni contabili e

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/2001	Pagina 9 di 59
-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------	----------------

gestionali. Tutte queste, unitamente al Manuale di Qualità, vengono richiamate integralmente nel presente Modello.

Tale sistema di processi ha da tempo consentito a Lamiflex S.p.A. di definire standard organizzativi improntati ai principi di correttezza e sana e prudente gestione, sui quali si innesta quindi, al fine specifico di assicurare la legalità dell'operato degli esponenti della Società, l'ulteriore sistema di governance definito con il presente Modello.

2. FINALITÀ DEL MODELLO


Con l'adozione del presente Modello, Lamiflex si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- ribadire che ogni condotta illecita è assolutamente condannata dalla Società, anche se ispirata ad un malinteso interesse sociale ed anche se non fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio;
- determinare in tutti coloro che operano in nome e per conto di Lamiflex e, in particolare, nelle aree individuate "a rischio" di realizzazione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto, la consapevolezza del dovere di conformarsi alle disposizioni ivi contenute e più in generale alla regolamentazione aziendale;
- informare i Destinatari che la violazione delle disposizioni del Modello costituisce un comportamento sanzionabile sul piano disciplinare e che in caso di commissione di un reato rilevante ai sensi del Decreto, alle sanzioni penali loro applicabili a titolo personale, si potrebbe determinare la responsabilità amministrativa in capo alla Società, con la conseguente applicazione alla medesima delle relative sanzioni;
- consentire alla Società, grazie a un'azione di stretto controllo e monitoraggio sulle aree a rischio e sulle attività sensibili rispetto alla potenziale commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto e all'implementazione di strumenti ad hoc, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

3. STRUTTURA DEL MODELLO

Il presente documento si compone di una Parte Generale e di una Parte Speciale.

La Parte Generale descrive i contenuti del Decreto, richiamando le fattispecie di reato che determinano la responsabilità amministrativa in capo ad un ente, le possibili sanzioni e le condizioni per l'esenzione della responsabilità (Sezione prima), nonché la struttura organizzativa della Società e le attività svolte per la costruzione, diffusione e aggiornamento del Modello (Sezione seconda).

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/2001	Pagina 10 di 59
-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------

La parte Speciale contiene i protocolli ovvero un insieme di regole e di principi di controllo e di comportamento ritenuti idonei a governare le aree per le quali è stato rilevato un rischio di potenziale commissione dei reati presupposto della responsabilità amministrativa ex d.lgs. 231/2001.

Le regole contenute nel Modello si integrano con quelle del Codice Etico del Gruppo Itema pur presentando il primo, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel Decreto, un obiettivo diverso rispetto al secondo. Si specifica, infatti, che:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Capogruppo Itema e delle società del Gruppo allo scopo di esprimere dei principi di “etica aziendale” che il Gruppo Itema riconosce come propri e cui richiede ai propri fornitori e collaboratori di aderire, inteso come codice di condotta per i fornitori stessi;
- il Modello risponde a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione dei reati che possono comportare l’attribuzione della responsabilità amministrativa in capo alla Società.

4. DESTINATARI DEL MODELLO


Le regole contenute nel Modello si applicano a tutti gli esponenti aziendali coinvolti, anche di fatto, nelle attività di Lamiflex considerate a rischio ai fini della citata normativa.

In particolare il Modello si applica ai seguenti destinatari (di seguito “**Destinatari**”):

- tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione;
- i dirigenti (ovvero coloro che risultano inquadrati in tal modo in base al CCNL applicabile);
- i dipendenti (ovvero i lavoratori con contratto di lavoro subordinato, anche a termine);
- i Soggetti Terzi.

I Soggetti Terzi, funzionalmente legati all’Ente, devono essere vincolati al rispetto delle prescrizioni dettate dal d.lgs. 231/2001 e dei principi etici e comportamentali adottati da Lamiflex attraverso il Modello Organizzativo e il Codice Etico, mediante la sottoscrizione di apposite clausole contrattuali, che consentano alla Società, in caso di inadempimento, di risolvere unilateralmente i contratti stipulati e di richiedere il risarcimento dei danni eventualmente patiti (ivi compresa l’eventuale applicazione di sanzioni ai sensi del Decreto).

Rientrano, per quanto applicabile, fra i destinatari del Modello 231 anche i c.d. “Soggetti Ulteriori” ossia coloro che, intrattenendo rapporti onerosi, o anche a titolo gratuito, di qualsiasi natura con la Società, sono informati – tramite chi intrattiene i rapporti con il soggetto terzo – dell’esistenza del

 <i>An IteMa Group Company</i>	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/2001	Pagina 11 di 59
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------

Modello 231 e del Codice Etico e, in quanto applicabili, sottoscrivono con IteMa documenti contrattuali che disciplinano, inter alia, il tema della responsabilità amministrativa degli Enti.

PARTE GENERALE

1. SEZIONE PRIMA - IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

1.1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

1.1.1. IL REGIME GIURIDICO DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE


Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in parziale attuazione della legge delega 29 settembre 2000, n. 300, disciplina – introducendola per la prima volta nell’ordinamento giuridico nazionale – la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica.

Segnatamente, la legge delega n. 300 del 2000 che ratifica, tra l’altro, la Convenzione sulla tutela finanziaria delle Comunità europee del 26 luglio 1995, la Convenzione U.E. del 26 maggio 1997 relativa alla lotta contro la corruzione e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, ottempera agli obblighi previsti da siffatti strumenti internazionali e, in specie, comunitari i quali dispongono appunto la previsione di paradigmi di responsabilità delle persone giuridiche e di un corrispondente sistema sanzionatorio, che colpisca la criminalità d’impresa.

Il d.lgs. 231/2001 si inserisce dunque in un contesto di attuazione degli obblighi internazionali e – allineandosi con i sistemi normativi di molti Paesi dell’Europa - istituisce la responsabilità della *societas*, considerata “*quale autonomo centro di interessi e di rapporti giuridici, punto di riferimento di precetti di varia natura, e matrice di decisioni ed attività dei soggetti che operano in nome, per conto o comunque nell’interesse dell’ente*”.

L’istituzione di una responsabilità amministrativa degli Enti, nasce dalla considerazione empirica che frequentemente le condotte illecite commesse all’interno delle organizzazioni, costituiscono espressione non tanto della devianza del singolo, quanto di quella del centro d’interessi economici nell’ambito del quale il singolo abbia agito, essendo sovente conseguenza di decisioni di vertice del medesimo. Si ritiene, pertanto, che tali comportamenti criminosi possano essere efficacemente prevenuti soltanto sanzionando anche l’Ente, quale reale beneficiario del reato.

In merito alla reale natura della responsabilità ex d.lgs. 231/2001, la stessa sembra coniugare tratti sia della responsabilità amministrativa sia della responsabilità penale. La relazione ministeriale al Decreto, infatti, sottolinea il fatto che tale forma di responsabilità essendo conseguente ad un reato e legata alle garanzie del processo penale, diverge in svariati punti dal paradigma classico di illecito amministrativo e si pone come una tipologia autonoma di responsabilità “*che coniuga i tratti*

 <p>LAMIFLEX® An Itema Group Company</p>	<p>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/2001</p>	<p>Pagina 13 di 59</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------	------------------------

essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia”.

In particolare, il d.lgs. 231/2001 prevede un articolato sistema sanzionatorio che muove dalle più blande sanzioni pecuniarie fino ad arrivare alle più pesanti sanzioni interdittive, ivi compresa la sanzione “capitale” dell’interdizione dall’esercizio dell’attività.

Le sanzioni amministrative previste dal Decreto possono infatti essere applicate esclusivamente dal giudice penale, nel contesto garantistico del processo penale, solo se sussistono tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore: la commissione di un Reato nell’interesse o a vantaggio dell’Ente, da parte di soggetti qualificati (apicali o ad essi sottoposti).

La responsabilità amministrativa in capo ad un Ente consegue nei seguenti casi:

- commissione di un Reato *nel suo interesse*, ossia ogniqualvolta la condotta illecita sia posta in essere con l’intento esclusivo di arrecare un beneficio all’Ente;
- lo stesso tragga dalla condotta illecita un qualche *vantaggio* (economico o non) di tipo indiretto, pur avendo l'autore del Reato agito senza il fine esclusivo di recare un beneficio all’Ente.

Al contrario, il vantaggio *esclusivo* dell’agente (o di un terzo rispetto all’ente) esclude la responsabilità dell’Ente, versandosi in una situazione di assoluta e manifesta estraneità del medesimo alla commissione del Reato. L’interesse sarebbe da intendersi anche in chiave oggettiva, valorizzando la componente finalistica della condotta (come riporta un recente orientamento della Cassazione, rif. Cass. Pen., Sez. II, sent. N. 295/2020), mentre il vantaggio si caratterizza come complesso di benefici, soprattutto di carattere patrimoniale, tratti dal reato, e può essere valutato successivamente alla commissione di quest’ultimo.

Quanto ai soggetti, il legislatore, all’art. 5 del d.lgs. 231/2001, prevede la responsabilità dell’Ente qualora il reato sia commesso:

- 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 degli stessi”* (cosiddetti soggetti apicali);
- b) *“da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)”* (cosiddetti sottoposti⁵).

⁵ Peri soggetti sottoposti si intendono i dipendenti e anche i prestatori di lavoro che, pur non essendo subordinati all’ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistere un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell’ente medesimo: si pensi ad esempio, agli agenti, ai partner in operazioni di joint-ventures, ai parasubordinati in genere, ai distributori, fornitori, consulenti, collaboratori.

Ai fini dell'affermazione della responsabilità dell'Ente, oltre all'esistenza dei richiamati requisiti che consentono di collegare oggettivamente il reato all'ente, il legislatore impone inoltre l'accertamento della colpevolezza dell'ente. Siffatto requisito soggettivo si identifica con una *colpa da organizzazione*, intesa come violazione di regole autoimposte dall'ente medesimo a prevenire le specifiche ipotesi di Reato. Non è invece necessario che la persona fisica che abbia commesso il reato sia identificata o imputabile, né che il reato sia estinto per causa diversa dall'amnistia: in tali casi resta infatti ferma la responsabilità dell'ente, purché sussistano i requisiti richiesti dalla normativa.

La responsabilità degli Enti si estende anche ai Reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto, sempre che sussistano le particolari condizioni previste dal d.lgs. 231/2001.

La mai così accentuata vocazione globale dei mercati economici, nonché la realtà operativa di Lamiflex, rende tutt'altro che secondaria la verifica dell'attitudine all'extraterritorialità delle norme punitive poste a presidio delle regole che disciplinano l'attività d'impresa in generale e di quelle contenute nel d.lgs. 231/2001, delle quali pertanto si ritiene opportuno descrivere i fondamenti.

Il d.lgs. 231/2001 contiene una disposizione (art. 4 del Decreto), ispirata ad un moderato principio di *universalità* della giurisdizione, secondo cui si può applicare la responsabilità amministrativa a carico di un Ente con sede principale in Italia per la commissione di uno dei reati-presupposto, previsti nel catalogo dei reati 231, anche laddove esso sia stato consumato interamente all'estero. In particolare, il comma 1 dell'art. 4 sopra menzionato configura la responsabilità amministrativa dell'Ente in tutti i casi in cui, per il reato-presupposto commesso all'estero, debba essere punita anche la persona fisica che l'abbia commesso ai sensi degli artt. 7, 8, 9 e 10 c.p.

Perché il giudice italiano eserciti la sua giurisdizione, ed applichi le sanzioni amministrative previste dal Decreto a carico dell'Ente, in caso di commissione di reato all'estero, sono necessari i seguenti presupposti specifici:

1. il Reato deve essere commesso all'estero (e consumato interamente all'estero) dal soggetto qualificato ("apicale" o "sottoposto");
2. l'Ente deve avere la sede principale in Italia (artt. 2196 e 2197 c.c.);
3. si verifichi una delle condizioni previste dagli articoli 7⁶, 8⁷, 9⁸ e 10 c.p.⁹;

⁶ Ai sensi dell'art. 7 c.p. (**Reati commessi all'estero**):

1. *E' punito secondo la legge italiana il cittadino o lo straniero che commette in territorio estero taluno dei seguenti reati:*
 1. delitti contro la personalità dello Stato italiano;
 2. delitti di contraffazione del sigillo dello Stato e di uso di tale sigillo contraffatto;
 3. delitti di falsità in monete aventi corso legale nel territorio dello Stato, o in valori di bollo o in carte di pubblico credito italiano;
 4. delitti commessi da pubblici ufficiali a servizio dello Stato, abusando dei poteri o violando i doveri inerenti alle loro funzioni;
 5. ogni altro reato per il quale speciali disposizioni di legge o convenzioni internazionali stabiliscono l'applicabilità della legge penale italiana

⁷ Ai sensi dell'art. 8 c.p. (**Delitto politico commesso all'estero**):

1. *Il cittadino o lo straniero, che commette in territorio estero un delitto politico non compreso tra quelli indicati nel n. 1 dell'articolo precedente, è punito secondo la legge italiana, a richiesta del ministro della giustizia.*
2. *Se si tratta di delitto punibile a querela della persona offesa, occorre, oltre tale richiesta, anche la querela.*
3. *Agli effetti della legge penale, è delitto politico ogni delitto, che offende un interesse politico dello Stato, ovvero un diritto politico del cittadino. E' altresì considerato delitto politico il delitto comune determinato, in tutto o in parte, da motivi politici.*

4. nei confronti dell'Ente non proceda lo Stato in cui è stato commesso il fatto;
5. nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'Ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo.

Alla disciplina richiamata fanno eccezione i c.d. reati transnazionali di cui alla Legge 146/2006, per i quali non rilevano i criteri di cui all'art. 4 del Decreto, dal momento che essi presentano per loro natura un elemento di transnazionalità e sono sempre perseguibili dall'Autorità Giudiziaria italiana.

Si rammenta, infine, che l'estensione di responsabilità operata dall'art. 4 d.lgs. 231/2001 riguarda soltanto gli enti che abbiano la sede principale nel territorio Italiano. Al fine di definire la portata di tale criterio, per quanto concerne le imprese, occorre far riferimento alla disciplina civilistica (artt. 2196 e 2197 c.c.) in materia di distinzione tra sede principale e sede secondaria, e obbligo a carico delle imprese di indicare, nel caso di istituzione di più sedi, quale sia la principale. Qualora emergano eventuali divergenze tra il dato formale e il dato sostanziale, ovvero in caso di mancata indicazione formale, la sede principale dell'impresa sarà collocata ove è situato "il centro della direzione amministrativa, direttiva e organizzativa dell'impresa" (la c.d. sede effettiva ai sensi dell'art. 46 c.c.).

1.1.2.I REATI CHE DETERMINANO LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE

Le fattispecie di reato suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa della Società sono soltanto quelle espressamente indicate dal legislatore all'interno del Decreto, che, al momento dell'emanazione contemplava solo alcuni reati nei confronti della Pubblica Amministrazione. Il legislatore, anche in applicazione di successive direttive comunitarie, ha notevolmente ampliato nel corso degli anni il catalogo dei Reati sottoposti all'applicazione del d.lgs. 231/2001, che oggi comprende, in particolare le seguenti famiglie:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione e contro il patrimonio della Pubblica

⁸ Ai sensi dell'art. 9 c.p. (**Delitto comune del cittadino all'estero**):

1. Il cittadino, che, fuori dei casi indicati nei due articoli precedenti, commette in territorio estero un delitto per il quale la legge italiana stabilisce la pena di morte o l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a tre anni, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato.
2. Se si tratta di delitto per il quale è stabilita una pena restrittiva della libertà personale di minore durata, il colpevole è punito a richiesta del ministro della giustizia ovvero a istanza, o a querela della persona offesa.
3. Nei casi preveduti dalle disposizioni precedenti, qualora si tratti di delitto commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito a richiesta del ministro della giustizia, sempre che l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto.

⁹ Ai sensi dell'art. 10 c.p. (**Delitto comune dello straniero all'estero**):

1. Lo straniero, che, fuori dei casi indicati negli articoli 7 e 8, commette in territorio estero, a danno dello Stato o di un cittadino, un delitto per il quale la legge italiana stabilisce la pena di morte o l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a un anno, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato, e vi sia richiesta del ministro della giustizia, ovvero istanza o querela della persona offesa.
2. Se il delitto è commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito secondo la legge italiana, a richiesta del ministro della giustizia, sempre che:
 1. si trovi nel territorio dello Stato;
 2. si tratti di delitto per il quale è stabilita la pena di morte o dell'ergastolo, ovvero della reclusione non inferiore nel minimo a tre anni;
 3. l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto, o da quello dello Stato a cui egli appartiene.

- Amministrazione (art. 24¹⁰ e 25¹¹);
- Reati informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis¹²);
 - Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
 - Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
 - Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
 - Reati societari¹³, compreso il reato di corruzione tra privati e di istigazione alla corruzione tra privati¹⁴ (art. 25-ter);
 - Reati commessi con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 - quater);
 - Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1);
 - Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies¹⁵);
 - Reati di abuso del mercato (art. 25-sexies¹⁶);

¹⁰ Il reato è stato introdotto con la prima pubblicazione del d.lg.231/2001. Il successivo d.lgs. 14 luglio 2020 n. 75 ha previsto la punibilità dell'ente anche nel caso di frodi nelle pubbliche forniture e ha esteso l'operatività dell'illecito penale di cui all'articolo 25 comma 1d.lgs.231/2001 alle medesime condotte poste in essere nei confronti dell'Unione Europea. Inoltre, ha ampliato il novero dei reati presupposto con riferimento alle erogazioni indebite a carico totale o parziale del Fondo europeo agricolo di orientamento e garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale di cui all'articolo 2 della legge 23 dicembre 1986, n. 898..

¹¹ Il reato è stato introdotto con la prima pubblicazione del d.lg.231/2001 2001 e successivamente modificato e integrato, fra questi è possibile menzionare l'art. 5 del d.lgs.14 luglio 2020 n. 75 che ha previsto la punibilità dell'ente anche in relazione alla commissione dei delitti di cui agli articoli 314, primo comma c.p. (Peculato) e 316 c.p. (Peculato mediante profitto dell'errore altrui), ove i reati vengano commessi offendendo gli interessi finanziari dell'Unione europea, Legge n. 112/2024 che ha introdotto l'art. 314-bis (Indebita destinazione di denaro e cose mobili).

¹² Il d.lgs. 15 gennaio 2016, n.7 ha comportato l'abrogazione di vari reati previsti dal codice penale, e la modifica di altre fattispecie penalmente rilevanti, espressamente richiamate dall'art. 24-bis d.lgs.231/2001 (Delitti informatici e trattamento illecito di dati). Tra le condotte abrogate, vi è l'art. 485 c.p. (Falsità in scrittura privata).

Ciò ha comportato la modifica dell'art. 490 c.p. (Soppressione, distruzione e occultamento di atti veri), che non si applica più al caso delle scritture private, così come dell'art. 491-bis c.p. (Documenti informatici), che ora prevede l'applicazione della disciplina penalistica riferita alle falsità nei documenti, solo quando esse riguardano documenti informatici pubblici aventi efficacia probatoria.

Tra le condotte illecite parzialmente modificate, vi sono tutti i reati di "danneggiamento" dei sistemi informativi, nonché delle informazioni, dei dati o dei programmi informatici, anch'essi richiamati dall'art. 24-bis d.lgs.231/2001; in questo caso, tutte le condotte di danneggiamento penalmente rilevanti hanno subito una parziale riformulazione dell'aggravante speciale, prevista in ogni caso in cui il reato sia stato commesso "con violenza alla persona o con minaccia ovvero con abuso della qualità di operatore di sistema".

Inoltre, con Legge n. 90/2024 è stato introdotto il reato di "Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico"

¹³ Con legge 27 maggio 2015, n.69 recante "Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio" sono state modificate le fattispecie di reati di cui agli artt. 2621 e 2622 c.c. e introdotto il nuovo reato di cui all'art. 2621-bis c.c. "Fatti di live entità", anch'esso integrato nel catalogo dei reati 231.

¹⁴ Con legge 6 novembre 2012 n. 190 ("Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione"), è stato inserito nel catalogo delle fattispecie di reato per le quali è prevista la responsabilità amministrativa ex d.lgs. 231/01 il reato di "corruzione tra privati" (art. 2635 c.c.), modificato dal d.lgs.38/2017, che ha inserito il reato di "istigazione alla corruzione tra privati" (art. 2635-bis c.c.).

¹⁵ Con legge 29 ottobre 2016, n. 199, recante "Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo" è stato recentemente introdotto, nel catalogo dei reati 231, l'art. 603 bis c.p. "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro", che condanna 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".

¹⁶ A seguito dell'emanazione della legge n. 62/2005 recante "disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee. Legge Comunitaria 2004", che ha disposto il recepimento della Direttiva 2003/6/CE sul "Market abuse" e delle relative disposizioni di attuazione, fra i reati tipici per i quali è prevista la responsabilità dell'ente sono ora compresi anche i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato.

L'art. 9 della legge n. 62/2005 ha, infatti, innovato profondamente la disciplina degli emittenti regolata dal Testo Unico della Finanza (TUF - d.lgs. n. 58/1998) con interventi mirati in materia di comunicazioni al pubblico, definizione dei reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato, introduzione di illeciti amministrativi e ampliamento dei poteri di vigilanza e di indagine della Consob.

In tema di responsabilità delle persone giuridiche (d.lgs. n. 231/2001) deve, invece, evidenziarsi che la normativa in esame oltre ad estendere la responsabilità degli enti alle ipotesi di reato di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato disciplinate dagli artt. 184 e 185 del Testo Unico della Finanza e rubricati con il titolo "abusi di mercato" all'art. 25 sexies del d.lgs. n. 231/2001, ha introdotto una norma di cruciale importanza.

- Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies¹⁷);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-octies.1¹⁸);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);
- Reati ambientali (art. 25-undecies¹⁹);
- Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
- Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies);
- Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies²⁰);
- Reati di contrabbando (Art. 25-sexiesdecies²¹);
- Delitto contro il patrimonio culturale (Art. 25-septiesdecies)
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-duodevicies)²²
- Reati transnazionali (legge 16 marzo 2006 n. 146).

Di recente, il principio di tassatività dei reati che possono comportare la responsabilità dell'ente è stato messo in discussione, nel contesto di un orientamento interpretativo dottrinale concernente il

Si fa riferimento, cioè, all'art. 187 quinquies del Testo Unico della Finanza, che considera, altresì, l'ente responsabile per gli abusi di mercato configuranti violazioni amministrative, commesse sempre nell'interesse o a vantaggio dell'ente medesimo, da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti subordinati.

¹⁷ Il reato di autoriciclaggio (art. 648 ter.1 c.p.) è stato introdotto nel catalogo dei reati 231, dalla legge 15 dicembre 2014, n.186, recante "Disposizioni in materia di emersione e rientro di capitali detenuti all'estero nonché per il potenziamento della lotta all'evasione fiscale. Disposizioni in materia di auto riciclaggio".

¹⁸ I delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti sono stati introdotti nel catalogo di reati 231 dal Decreto Legislativo 8 novembre 2021, n. 184 recante "Attuazione della direttiva (UE) 2019/713 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 17 aprile 2019, relativa alla lotta contro le frodi e le falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti e che sostituisce la decisione quadro 2001/413/GAI del Consiglio". Successivamente, con la Legge n. 137/2023 e successivamente modificato dal D.L. 19/2024 è stato introdotto il reato di "Trasferimento fraudolento di valori".

¹⁹ L'art. 25-undecies d.lgs.231/2001 è stato integrato con nuove fattispecie di reato dalla legge 22 maggio 2015, n.68 recante "Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente".

²⁰ Ai sensi della L. 19 dicembre 2019, n.157, sono stati introdotti nel catalogo dei reati 231 alcuni illeciti tributari ex d.lgs.74/2000. Con successivo art. 5 comma 1 lettera c) del d.lgs. 14 luglio 2020 n. 75, è stata estesa la punibilità dell'ente alle ipotesi di gravi frodi d'IVA transfrontaliere. I reati tributari ad oggi fonte di responsabilità amministrativa degli enti, richiamati dall'art. 25- quinquiesdecies sono i seguenti: artt. 2, 3, 8, 10, 11 d.lgs.74/2000, e, se commessi nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro, anche gli artt 4, 5 e 10 quater d.lgs.74/2000.

²¹ Il d.lgs.14 luglio 2020 n. 75 ha esteso il novero dei reati presupposto con l'inserimento dell'art. 25 sexiesdecies al d.lgs. 231/2001 che prevede la punibilità dell'ente anche nelle ipotesi di commissione dei reati di Contrabbando di cui al D.P.R.43/1973.

²² Con la Legge 9 marzo 2022 n. 22, sono stati introdotti i nuovi art. 25-septiesdecies del D. Lgs. 231/01 e art. 25-duodevicies del D. Lgs. 231/01

reato di autoriciclaggio. La dottrina ha assunto due posizioni contrapposte: la prima ritiene la responsabilità 231 limitata ai casi in cui il reato base dell'autoriciclaggio sia anche uno dei reati-presupposto indicati nel catalogo dal Decreto, la seconda, estensiva, che configurerebbe la responsabilità dell'ente anche in presenza di ulteriori fattispecie di reato base. Tale seconda interpretazione comporterebbe la possibilità di incorrere nella responsabilità 231 anche per fattispecie estranee ai contenuti del catalogo, facendone decadere la natura tassativa e rimandando indeterminatamente ad ulteriori fattispecie – comportando tale posizione una difficoltà significativa nella predisposizione di misure di prevenzione e l'allargamento dell'ambito di applicazione di modelli ad aree non ricomprese nell'ambito del Decreto.


1.1.3. GRUPPI SOCIETARI E RESPONSABILITÀ EX D.LGS. 231/2001

Il fenomeno dei gruppi societari presenta alcune peculiarità di rilievo rispetto alla configurabilità della responsabilità amministrativa degli enti: sebbene il d.lgs. 231/2001 sembri rivolgersi al singolo ente, nell'applicazione giurisprudenziale del Decreto si è riscontrato un numero significativo di casi in cui il reato presupposto era stato commesso all'interno di una struttura societaria complessa, a sua volta ricompresa in una più vasta organizzazione di gruppo.

I gruppi sono infatti composti da singole entità distinte, dotate ciascuna di personalità giuridica propria, ma solitamente retti da un unico indirizzo strategico, legato alla sussistenza di un unico interesse comune e determinato dal soggetto che all'interno del gruppo esercita un potere di direzione e coordinamento in virtù della propria partecipazione azionaria o di vincoli contrattuali (c.d. controllante o holding).

Le società del gruppo non perdono tuttavia, dal punto di vista formale, la propria autonomia soggettiva e funzionale; pertanto, a prescindere dall'eventualità che la capogruppo abbia adottato o meno un modello organizzativo, esse non saranno esentate dall'onere di porre in essere attività di prevenzione del reato. Le Linee Guida riconoscono la possibilità di implementare un'organizzazione centralizzata dell'attività, tuttavia legano tale ipotesi al rispetto di determinate condizioni (quali l'istituzione di un OdV in ogni società controllata, la possibilità per l'OdV della controllata di avvalersi delle risorse allocate presso l'Organismo della capogruppo, la terzietà dei dipendenti dell'OdV della capogruppo nell'effettuazione di controlli presso le società del gruppo, riportando direttamente all'OdV della controllata).

Sebbene tali considerazioni portino ad osservare che, basandosi sull'esistenza formale di più diverse entità giuridiche a sé stanti ed in ragione del principio di autonomia tra controllante e controllata, ciascun ente debba rispondere per il reato presupposto commesso nell'ambito della propria organizzazione, la giurisprudenza si è dimostrata di diverso orientamento. È infatti stato elaborato il

 <p>LAMIFLEX® An Itema Group Company</p>	<p>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/2001</p>	<p>Pagina 19 di 59</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------	------------------------

concetto di “interesse di gruppo”, che ha portato a riconoscere la responsabilità amministrativa della holding o di altra società del gruppo per il reato commesso nell’ambito di una determinata società appartenente al medesimo gruppo, in ragione di un ravvisabile interesse o vantaggio della controllante o del gruppo stesso per l’attività illecita compiuta nell’ambito di una controllata.

Si delineano nella giurisprudenza tre percorsi espansivi della responsabilità dell’ente da una società all’altra del gruppo:

- concorso di più persone, appartenenti a differenti società del gruppo, che perseguano un interesse comune ai vari enti coinvolti, c.d. interesse di gruppo;
- responsabilità ascendente della controllante per il reato posto in essere nell’ambito della controllata, nelle ipotesi di direzione unitaria – se non di vera e propria ingerenza – da parte dei vertici della controllante, nelle scelte gestionali degli amministratori della controllata;
- responsabilità discendente della controllata per il reato commesso nell’ambito della controllante.

Sul tema della responsabilità dell’amministratore delegato della capogruppo per i reati commessi dalla controllata, accanto al pacifico tema della responsabilità dolosa (per aver volontariamente determinato gli amministratori della controllata a commettere un reato – concorso di persone nel reato, e per aver volontariamente operato come amministratore di fatto della società controllata) è stata riconosciuta l’esistenza di una responsabilità diretta per l’esercizio colposo dei poteri di coordinamento (Cass. Pen., Sez. IV, sent. N. 32899 del 6 settembre 2021).

Rispetto ai gruppi multinazionali si pone altresì un problema interpretativo per quanto concerne i reati commessi all’estero. L’applicazione ai gruppi multinazionali del criterio della sede principale comporta che – nel caso in cui una società italiana operi in un Paese straniero mediante la costituzione in loco di una società ad hoc, la quale possieda una diversa ragione sociale, e una propria sede legale – gli eventuali reati 231 interamente commessi all’estero nell’ambito di tale società estera non potrebbero comportare la responsabilità della società (controllante) italiana.

Tale assunto è valido in linea di principio e purché la società italiana si limiti a detenere una quota del capitale sociale della controllata straniera sotto forma di partecipazione.

Nella pratica, occorrerà però tenere conto, da un lato, delle già delineate tendenze espansive della giurisprudenza in materia di gruppi societari, dall’altro lato, della valenza sostanziale e non meramente formale del criterio della sede principale. È infatti al dato sostanziale che deve essere accordata la prevalenza (come prescritto dall’art. 46 c.c.), con la conseguenza che la condotta non può che concretizzarsi dove è localizzato il centro della direzione amministrativa e organizzativa dell’impresa. Ciò comporta, quindi, che qualora il centro della direzione amministrativa ed organizzativa della società si trovi in Italia, pur se formalmente risultante all’estero, sussiste la

giurisdizione italiana. Si rammenti, inoltre, che in tutte le ipotesi in cui il reato sia commesso solo parzialmente all'estero, la giurisdizione italiana deriva direttamente dall'applicabilità dell'art. 6 comma 2 c.p.: in tali casi non si dovrà verificare, dunque, la sussistenza delle condizioni di procedibilità di cui agli artt. 7 e ss. c.p., richiamati dall'art. 4 d.lgs. 231/2001.


La previsione dell'art. 6, comma 2 c.p. rileva particolarmente in tema di infortuni sul lavoro. Si pensi ad esempio al caso in cui l'infortunio sul lavoro – inteso come evento morte e/o lesioni – sia occorso al dipendente in servizio presso l'unità produttiva sita all'estero di una società italiana e, al contempo, emerga che la società italiana non abbia fornito ai dipendenti che lavorano nello stabilimento estero adeguati dispositivi personali di protezione. In tal caso, qualora dovesse essere provata l'esistenza di un nesso di causalità tra la condotta omissiva della società italiana e l'evento lesivo, si configurerà l'ipotesi di cui all'art. 6, comma secondo c.p.

Analogamente può accadere in tema di corruzione: nel caso in cui l'agente o il rappresentante della controllata estera paghi una tangente al pubblico ufficiale locale per ottenere determinati favori, qualora sia dimostrato che l'autore materiale del reato abbia avuto l'avallo, o addirittura l'incoraggiamento, della casa madre italiana, questa sarà ritenuta responsabile ai sensi dell'art. 6, comma 2 c.p.

1.1.4. LE VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE

Il d.lgs. 231/2001 disciplina le ipotesi di responsabilità dell'ente in caso subisca vicende modificative quali trasformazione, fusione, scissione e cessione:

- trasformazione – resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto; ciò significa che il nuovo ente sarà destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario.
- fusione – l'ente risultante dalla fusione risponde dei reati per i quali gli enti originali erano responsabili.
- scissione – l'ente scisso sarà responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto e gli enti beneficiari sono solidalmente obbligati al pagamento della sanzione pecuniaria inflitta all'ente scisso.
- cessione o conferimento dell'ente – salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente, il cessionario sarà solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, entro i limiti del valore dell'ente ceduto e delle sanzioni che risultano dai libri contabili o dovute per illeciti di cui il cessionario era a conoscenza.

 <p>LAMIFLEX An Itema Group Company</p>	<p>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/2001</p>	<p>Pagina 21 di 59</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------	------------------------

1.1.5. LE SANZIONI APPLICABILI ALL'ENTE

Le sanzioni previste dal d.lgs. 231/2001 a carico degli Enti in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati sono:

- sanzione pecuniaria, applicata per quote in un numero non inferiore a cento e non superiore a mille (il cui valore della quota va da un minimo di €250,00 ad un massimo di €1.549,00) per un totale che può andare da un minimo di € 25.800 fino a un massimo di € 1.549.000;
- sanzioni interdittive²³ (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni²⁴, che, a loro volta, possono consistere in:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca del prezzo o del profitto del reato (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

Le sanzioni interdittive si applicano solo relativamente ai Reati per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dalla consumazione del Reato un profitto di rilevante entità e il Reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da sottoposti quando, in tale ultimo caso, la commissione del Reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni²⁵:

- a) l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- b) l'Ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il Reato mediante

²³ Le sanzioni sono individuate tassativamente nell'art. 9 comma 2 d.lgs.231/2001.

²⁴ Con l'eccezione di quanto previsto dall'articolo 25, comma 5 d.lgs.231/2001.

²⁵ Art. 17 d.lg.231/2001.

l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire Reati della specie di quello verificatosi;

c) l'Ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Il Decreto prevede, inoltre, che nei casi più gravi il giudice possa disporre l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente ha tratto dal Reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività.

Il giudice può altresì applicare all'ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando è già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni.

Se l'Ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di Reati, in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità, è sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività.


Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel Capo I del d.lgs. 231/2001 (artt. da 24 a 24 ter e da 25 a 25-sexiesdecies), le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

1.1.6. L'ESENZIONE DALLA RESPONSABILITÀ: IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Il d.lgs. 231/2001 espressamente prevede, agli artt. 6 e 7, l'esenzione dalla responsabilità amministrativa qualora l'Ente si sia dotato di effettivi ed efficaci modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire Reati della specie di quello verificatosi. L'adeguata organizzazione rappresenta pertanto il solo strumento in grado di negare la "colpa" dell'Ente e, conseguentemente, di escludere l'applicazione delle sanzioni a carico dello stesso.

Segnatamente, la responsabilità è esclusa se l'ente 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;

 <p>LAMIFLEX® An Itema Group Company</p>	<p>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/2001</p>	<p>Pagina 23 di 59</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------	------------------------

- c) le persone hanno commesso il fatto 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).

L'adozione di un Modello, specificamente calibrato sui rischi cui è esposto l'Ente, volto ad impedire attraverso la fissazione di regole di condotta, la commissione di determinati illeciti, costituisce dunque la misura della diligenza definita dal legislatore e rappresenta – proprio in considerazione della sua funzione preventiva – il primo presidio del sistema rivolto al controllo dei rischi.

La mera adozione del Modello da parte dell'*organo dirigente* – che è da individuarsi nell'organo titolare del potere gestorio: il Consiglio di Amministrazione – non pare tuttavia misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'Ente, essendo piuttosto necessario che il Modello sia anche *efficace ed effettivo*.

Quanto all'efficacia del Modello, il legislatore, all'art. 6, comma 2, d.lgs. 231/2001, statuisce che il Modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

1. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi Reati (cosiddetta "mappatura" delle attività a rischio);
2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai Reati da prevenire;
3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei Reati;
4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli

La caratteristica dell'effettività del Modello è invece legata alla sua *efficace attuazione* che, a norma dell'art. 7, comma 4, d.lgs. 231/2001, richiede:

5. una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività (aggiornamento del Modello);
6. un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello
7. adeguate iniziative di informazione e formazione del personale.

L'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo non costituisce tuttavia un obbligo per gli Enti, bensì una mera facoltà, che permette però di beneficiare dell'esenzione da responsabilità e di altri benefici in termini di riduzione delle sanzioni.

1.1.6.1. ESENZIONE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Con l'introduzione dei Reati colposi nell'ambito di applicazione del Decreto, avvenuta con la L. 123/2007 (che introducendo nel Decreto l'art. 25 septies ha previsto la responsabilità amministrativa per i reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro), il criterio di esenzione da responsabilità indicato al punto c) – e cioè la dimostrazione che il fatto è stato commesso attraverso la fraudolenta elusione dei presidi posti dall'Ente nell'ambito della propria organizzazione – proprio per la mancanza della volontarietà dell'evento lesivo (morte o lesioni gravi o gravissime) non può trovare applicazione. In tal caso l'ente dovrà dimostrare che la violazione colposa commessa dal proprio esponente è stata posta in essere nonostante fosse stato attuato un efficace sistema di monitoraggio dell'applicazione delle regole, generali e speciali, volte ad evitare il rischio di verifica dell'evento.

L'elemento essenziale ed unificante delle varie e possibili forme di responsabilità in materia di sicurezza, anche ai fini dell'applicabilità dell'art. 25 septies del d.lgs. 231/2001, è rappresentato dalla mancata adozione all'interno dell'Ente di tutte le misure di sicurezza e prevenzione tecnicamente possibili e concretamente attuabili, alla luce dell'esperienza e delle più avanzate conoscenze tecnico-scientifiche. Gli obblighi di sicurezza in capo agli Enti, inoltre, devono essere considerati non solo nella loro componente statica (adozione delle misure di prevenzione e sicurezza) ma anche nella loro componente dinamica, che implica l'obbligo di informare e formare i lavoratori sui rischi propri dell'attività lavorativa e sulle misure idonee per evitare i rischi o ridurli al minimo. L'articolo 30 del d.lgs. 81/2008, che richiama espressamente il d.lgs. 231/2001, prevede, in particolare, l'esclusione dalla responsabilità amministrativa per l'Ente che abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello che assicuri un sistema aziendale finalizzato all'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e di protezione;
- 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;
- all'acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Per tutte le attività sopra elencate, il Modello deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta attuazione e inoltre, in ragione della natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche ed i poteri necessari per la verifica, la valutazione, la gestione ed il controllo del rischio, anche in un'ottica di costante aggiornamento per il mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Infine la suddetta norma richiede che il Modello preveda un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del Modello stesso, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure ivi indicate. Il riesame e l'eventuale modifica del Modello dovranno essere adottati ogni qual volta siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico. Il comma 5 del medesimo articolo 30 d.lgs. 81/2008 prevede che in sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 (sostituito dalla ISO 45001:2018) si presumono conformi ai requisiti sopra richiamati.

1.2. FONTI PER LA COSTRUZIONE DEL MODELLO: LINEE GUIDA DELLE PRINCIPALI ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA

Per espressa previsione legislativa (art. 6, comma 3, d.lgs. 231/2001), i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli Enti, comunicati al Ministero della Giustizia.

Tra i principali strumenti giuridici che sono stati utilizzati per la definizione e l'aggiornamento del Modello si annoverano, oltre alle norme codicistiche di natura civile e penale, le Linee Guida elaborate da Confindustria.

Confindustria ha emanato nel 2021 una versione aggiornata delle proprie *"Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/01"*, nelle quali ha, tra l'altro, sviluppato riflessioni ed interpretazioni relative a tematiche di carattere legale (ad esempio la tassatività dell'elenco dei reati presupposto, la definizione di interesse e vantaggio dell'ente) oltre che nuove indicazioni con riferimento all'importanza di una compliance integrata.


Il Ministero della Giustizia ha approvato dette Linee Guida, ritenendo che l'aggiornamento effettuato sia da considerarsi *"complessivamente adeguato ed idoneo al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6 del Decreto"*.

Le linee guida di Confindustria indicano un percorso che può essere in sintesi così riepilogato:

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal d.lgs. 231/2001;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:
 - codice etico;
 - sistema organizzativo;
 - procedure manuali ed informatiche;
 - poteri autorizzativi e di firma;
 - sistemi di controllo di gestione;
 - comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere informate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili come segue:
 - autonomia e indipendenza;
 - professionalità;
 - continuità di azione;
- obblighi di informazione da parte dell'Organismo di Vigilanza.

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/2001	Pagina 27 di 59
-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------


Le Linee Guida Confindustria (giugno 2021) precisano che *“è opportuno che l’attribuzione delle deleghe e dei poteri di firma relativi alla gestione delle risorse finanziarie e all’assunzione e attuazione delle decisioni dell’ente in relazione ad attività a rischio reato:*

- *sia formalizzata in conformità alle disposizioni di legge applicabili;*
- *indichi con chiarezza i soggetti delegati, le competenze richieste ai destinatari della delega e i poteri rispettivamente assegnati;*
- *preveda limitazioni delle deleghe e dei poteri di spesa conferiti;*
- *preveda soluzioni dirette a consentire un controllo sull’esercizio dei poteri delegati;*
- *disponga l’applicazione di sanzioni in caso di violazioni dei poteri delegati;*
- *sia disposta in coerenza con il principio di segregazione;*
- *sia coerente con i regolamenti aziendali e con le altre disposizioni interne applicati dalla società.”*

In aggiunta alle Linee Guida Confindustria, attraverso la creazione di un Gruppo di Lavoro interdisciplinare costituito dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili e dalla Fondazione Nazionale Commercialisti, e da altre organizzazioni esterni (quali ABI, Confindustria, Consiglio Nazionale Forense), nel mese di dicembre 2018, è stato emanato il documento *“Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l’attività dell’organismo di vigilanza e prospettive di revisione del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231”*, che si colloca su un piano di analisi più alto di quello fatto proprio dalle Linee Guida e dai principi tempo per tempo diffusi da ciascuna delle citate organizzazioni.

Per la predisposizione Modello, Lamiflex ha quindi espressamente tenuto conto:

- delle disposizioni del d.lgs. 231/2001, della relazione ministeriale accompagnatoria e del decreto ministeriale 26 giugno 2003 n. 201 recante il regolamento di esecuzione del d.lgs. 231/2001;
- delle linee guida predisposte da Confindustria nella versione più aggiornata;
- del documento *“Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l’attività dell’organismo di vigilanza e prospettive di revisione del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231”* (elaborato da CNDCEC, ABI, CNF, Confindustria);
- della dottrina e della giurisprudenza formatesi ad oggi.

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/2001	Pagina 28 di 59
-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------

2.1. ADOZIONE DEL MODELLO

2.1.1. L'ATTIVITÀ E LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI LAMIFLEX S.p.A.

Lamiflex è una società leader nella produzione di componenti in materiale composito destinati ad un'ampia gamma di settori, tra cui meccanotessile, aeronautico, medicale ed industriale. Con oltre 120 dipendenti e 17 milioni di fatturato, Lamiflex progetta e realizza soluzioni su misura per clienti in tutto il mondo.

Nata nel 1976 dall'intuizione imprenditoriale di Luigi Castelli e Luigina Bernini, l'azienda rivoluziona la storia del meccanotessile grazie all'invenzione del primo nastro in materiale composito per i telai a pinza.

Forte di una profonda conoscenza dei materiali compositi e di un ampio ventaglio di tecnologie in-house, a partire dagli anni 2000 Lamiflex attua una strategia di diversificazione nel settore medicale, aeronautico ed industriale.

A supporto di questo processo di crescita ed espansione, nel 2008 Lamiflex apre la sua prima sede estera, Lamiflex Asia, ad Hong Kong.

Nel 2017 entra a far parte del Gruppo IteMa, multinazionale leader mondiale nella fornitura di soluzioni per la tessitura, inclusi telai di ultima generazione, ricambi e servizi integrati. La partnership dà vita ad una piattaforma di co-engineering volta a sviluppare soluzioni innovative per il meccanotessile grazie alla condivisione di sinergie e know-how.

Il processo di integrazione culmina nel 2021 con l'acquisizione della totalità delle azioni di Lamiflex da parte di IteMa S.p.a, che diviene socio unico della Società, con l'obiettivo di accelerare la crescita dei compositi in mercati ad alto potenziale.

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da quattro membri (un Presidente con deleghe, un Amministratore Delegato, due Consiglieri privi di deleghe), che compie le operazioni necessarie per l'attuazione dell'oggetto sociale. La nomina degli amministratori e la preventiva determinazione del loro numero e dei limiti dei loro poteri spetta all'Assemblea ordinaria.

È cura delle funzioni competenti della Società dare tempestivamente comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle eventuali evoluzioni e/o modificazioni aziendali.

La Società si avvale di organi societari di controllo quali il Collegio Sindacale e la Società di Revisione.

La Società si avvale altresì del supporto della Funzione Internal Audit&Compliance della società Capogruppo IteMa.

Infine, é compito di ciascun Responsabile di Funzione fornire idonee istruzioni e linee guida:

- sui comportamenti che il personale della rispettiva Società deve assumere nell'ambito delle attività a rischio da lui gestita;
- sul rispetto ed applicazione delle procedure e prescrizioni del Modello, fornendo all'OdV di riferimento eventuali aggiornamenti;
- sulla conservazione dei documenti relativi alle Aree a rischio.

Il Responsabile di Funzione è:

- il soggetto referente e responsabile della gestione dei rapporti con i terzi nell'ambito dei procedimenti da espletare;
- pienamente a conoscenza degli adempimenti da espletare e degli obblighi da osservare nello svolgimento delle operazioni rientranti nell'Area di Attività a Rischio di propria competenza, essendo a lui note le prescrizioni e le procedure del Modello.

2.1.2.1 PRINCIPI ISPIRATORI DEL MODELLO

Il presente Modello è stato predisposto nel rispetto delle peculiarità dell'attività della Società e della sua struttura organizzativa nonché degli specifici strumenti già esistenti in Lamiflex e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni aziendali e ad effettuare i controlli sulle attività aziendali, e specificamente dei seguenti:

- Strumenti di *Governance*;
- Sistema di controllo interno.

2.1.2.1. GLI STRUMENTI DI GOVERNANCE

Il Modello di Lamiflex tiene conto degli strumenti di governo dell'organizzazione della Società che ne garantiscono il funzionamento e che possono essere così riassunti:

- L'atto costitutivo, che costituisce il documento fondamentale su cui è basato il sistema di governo societario. Definisce lo scopo dell'azienda, la sede, l'oggetto sociale, la durata, il capitale sociale, nonché i poteri e le responsabilità dei Soggetti apicali;
- la documentazione organizzativa aziendale, che descrive la struttura organizzativa e i processi di lavoro aziendali, i compiti e le responsabilità delle unità organizzative. I principali documenti organizzativi aziendali sono rappresentati da:
 - il sistema di poteri e deleghe attribuite;
 - le delibere del C.d.A.;

- i documenti interni che disciplinano la struttura delle responsabilità e descrivono l'organigramma aziendale;
- il Codice Etico del Gruppo Itema è costituito da un insieme di principi e valori che tutti i soggetti interni ed esterni, che hanno direttamente o indirettamente una relazione con la Società, devono rispettare.
- il corpo procedurale interno – costituito da procedure, istruzioni operative e comunicazioni interne volte a regolamentare in modo chiaro ed efficace i processi rilevanti della Società;
- ulteriori strumenti di dettaglio – job title, job profile, modulistica, etc.


Le regole, le procedure e i principi contenuti nella documentazione sopra elencata, pur non essendo riportati dettagliatamente nel presente Modello, costituiscono un prezioso strumento a presidio di comportamenti illeciti in generale, inclusi quelli di cui al d.lgs. 231/2001 che fa parte del più ampio sistema di organizzazione, gestione e controllo che il Modello intende integrare e che tutti i soggetti Destinatari sono tenuti a rispettare, in relazione al tipo di rapporto in essere con la Società.

2.1.2.2. IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

Il sistema di controlli interni già esistente e attuato da Lamiflex, è un sistema strutturato ed organico di attività, procedure, regole comportamentali, comunicazioni di servizio e strutture organizzative finalizzato a presidiare nel continuo i rischi della Società, che pervade tutta l'attività aziendale e coinvolge soggetti differenti.

I principali obiettivi del sistema dei controlli interni della Società si sostanziano nel garantire con ragionevole sicurezza il raggiungimento di obiettivi operativi, d'informazione e di conformità:

- l'obiettivo operativo del sistema dei controlli interni concerne l'efficacia e l'efficienza della Società nell'impiegare le risorse, nel proteggersi da perdite e nella salvaguardia del patrimonio aziendale: in tal caso, il sistema dei controlli interni mira ad assicurare che in tutta l'organizzazione il personale operi per il conseguimento degli obiettivi aziendali e senza anteporre altri interessi a quelli della Società;
- l'obiettivo di informazione si esplica nella predisposizione di rapporti tempestivi ed affidabili per il processo decisionale all'interno dell'organizzazione e risponde, altresì, all'esigenza di assicurare documenti affidabili diretti all'esterno, nel rispetto della tutela della riservatezza del patrimonio informativo aziendale;
- l'obiettivo di conformità assicura che tutte le operazioni siano condotte nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dei requisiti prudenziali, nonché delle pertinenti procedure interne.

 <p>LAMIFLEX® An Itema Group Company</p>	<p>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/2001</p>	<p>Pagina 31 di 59</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------	------------------------

Il sistema dei controlli coinvolge ogni settore dell'attività svolta dalla Società attraverso la distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo, attuando ragionevolmente ogni possibile conflitto di interesse.

Alla base di questa articolazione dei controlli stanno i seguenti principi generali:


- ogni operazione, transazione o azione deve essere verificabile, documentata, e coerente;
- nessuno deve poter gestire in autonomia un intero processo (segregazione dei compiti);
- il sistema di controllo deve poter documentare l'effettuazione dei controlli, anche di supervisione.

I controlli coinvolgono anche il Consiglio di Amministrazione, nell'ambito e secondo quanto stabilito dalle leggi, normative e codici di comportamento vigenti. La responsabilità circa il corretto funzionamento del Sistema di Controllo Interno è propria di ciascuna struttura organizzativa per tutti i processi di cui ha la responsabilità gestionale.

La tipologia di struttura dei controlli aziendali esistente è ispirata alle indicazioni fornite dal CoSO Report e dal Corporate Governance Paper AIIA (Associazione Italiana Internal Auditors) - Approccio integrato al sistema di controllo interno – e strutturata su tre livelli:

- **un primo livello** che definisce e gestisce i controlli cosiddetti di linea, insiti nei processi operativi: si tratta di quei controlli procedurali, informatici, comportamentali, amministrativo-contabili, etc. svolti sia da chi mette in atto una determinata attività, sia da chi ne ha la responsabilità di supervisione. Tutte le funzioni aziendali eseguono tali controlli diretti nella gestione delle proprie responsabilità; sono controlli di tipo sia gerarchico che funzionale finalizzati ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni;
- **un secondo livello** che presidia il processo di valutazione e controllo dei rischi garantendone la coerenza rispetto agli obiettivi aziendali, rispondendo a criteri di segregazione organizzativa in modo sufficiente per consentire un efficace monitoraggio.
- **un terzo livello** che garantisce la bontà del disegno e del funzionamento del complessivo Sistema di Controllo Interno. Quest'attività è svolta dalla funzione *Audit&Compliance* della Capogruppo e dall'Organismo di Vigilanza attraverso un'attività di monitoraggio dei rischi e dei controlli di linea in essere.

Il sistema di governo e controllo societario esistente contiene elementi validi per poter essere utilizzato anche per la prevenzione dei reati contemplati dal Decreto. In ogni caso il Consiglio d'Amministrazione, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella

 <p>An Itema Group Company</p>	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/2001	Pagina 32 di 59
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------

conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine, delle aspettative dei propri soci e del lavoro dei propri dipendenti, ha deciso di sottoporre comunque a nuovo esame i propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, al fine di verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto come negli ultimi anni modificato, ove necessario, adeguandoli al fine di renderli conformi alle citate finalità. Tale verifica verrà reiterata in futuro al fine di monitorare sistematicamente la corrispondenza dei principi citati con le finalità del Decreto.

2.1.2.3. IL MONITORAGGIO COSTANTE DELL'IDONEITÀ DEL MODELLO ATTRAVERSO IL MODULO 231 DI GRC360

Consapevole dell'esigenza di garantire l'idoneità del proprio Modello Organizzativo, Lamiflex si è munita di una piattaforma GRC per la gestione della conformità normativa al d.lgs. 231/2001 (GRC360, Governance, Risk and Compliance – Modulo 231) che consente di sfruttare la tecnologia per compiere un tempestivo aggiornamento della documentazione, a fronte di modifiche normative e/o di cambiamenti organizzativi interni.

Tale software costituisce inoltre uno strumento a supporto della gestione integrata della compliance aziendale, riunendo al suo interno una pluralità di contenuti volti ad assicurare la conformità di Lamiflex anche alla normativa in materia di protezione dei dati personali (GDPR, Regolamento 2016/679), razionalizzando, facilitando e migliorando l'efficacia e l'efficienza delle attività di verifica e di monitoraggio attuate dalla Società.

2.1.3. LA COSTRUZIONE DEL MODELLO

La scelta del Consiglio di Amministrazione di Lamiflex di dotarsi di un Modello si inserisce nella più ampia politica d'impresa della Società che si esplicita in interventi ed iniziative volte a sensibilizzare sia tutto il personale appartenente alla Società (dal management ai lavoratori subordinati) sia tutti i Soggetti Terzi e i Soggetti Ulteriori alla gestione trasparente e corretta della Società, al rispetto delle norme giuridiche vigenti e dei fondamentali principi di etica degli affari nel perseguimento dell'oggetto sociale.

La "costruzione" del presente Modello ha preso l'avvio dall'analisi del sistema di *governance*, della struttura organizzativa e di tutti i principi ispiratori di cui al precedente paragrafo 2.1, ed ha tenuto in espressa considerazione le indicazioni ad oggi rilevate dalla giurisprudenza e dai pronunciamenti anche provvisori dell'Autorità Giudiziaria, unitamente a quelle espresse dalle Associazioni di Categoria (tipicamente Confindustria).

Il processo di predisposizione e aggiornamento del Modello si è dunque sviluppato in diverse fasi, basate sul rispetto dei principi di tracciabilità e verificabilità delle attività svolte.

Il punto di partenza è stato la valutazione del rischio di commissione dei Reati nell'ambito dello svolgimento delle attività sensibili individuate. La mappatura di tali processi ha comportato un'identificazione puntuale delle possibili condotte attraverso le quali sia teoricamente possibile la commissione dei Reati.

Si è quindi provveduto alla valutazione del sistema di controllo interno a presidio dei rischi individuati, all'adozione del Codice Etico e di specifici **Protocolli**, finalizzati a governare i profili di rischio enucleati a seguito dell'attività di mappatura delle attività societarie (cfr. paragrafo 2.1.3.1.), secondo quanto richiesto dall'art. 6 c. 2 lett. b) del d.lgs. 231/01.

In conformità a quanto richiesto dagli artt. 6 c. 2 lett. d) e lett. e) del Decreto, si è provveduto quindi:

- a definire le caratteristiche, i ruoli e i compiti dell'**Organismo di Vigilanza** (così come riportato nel successivo paragrafo 2.2), espressamente preposto al presidio dell'effettiva applicazione del Modello ed alla sua costante verifica in termini di adeguatezza ed efficacia;
- a delineare un **apparato sanzionatorio** (riportato nel successivo paragrafo 2.4) avverso a tutte le violazioni al Modello;
- a definire le modalità di **diffusione** del Modello e di relativa formazione del personale (così come indicato nel successivo paragrafo 2.5);
- a definire le modalità di **aggiornamento** del Modello stesso (riportato nel successivo paragrafo 2.6).

2.1.3.1. LA MAPPA DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO

Il Modello di Lamiflex si basa sull'individuazione della mappa delle attività a rischio, ovvero delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati, secondo quanto espressamente previsto dall'art. 6, c. II, lett. a) del Decreto.

La mappatura delle attività a rischio è stata realizzata valutando gli specifici ambiti operativi e la struttura organizzativa della Società, con riferimento ai rischi di reato in concreto prospettabili. In particolare, alla luce delle considerazioni già espresse in materia di reati interamente o parzialmente commessi all'estero, Lamiflex ha ritenuto necessario prendere in considerazione, al fine di garantire l'effettiva capacità preventiva del proprio "Sistema 231" e del presente Modello, anche alcune attività di supporto delle Società Controllate, poste in essere (in tutto o in parte) da personale afferente alle società estere controllate da Lamiflex, nonché attività poste in essere all'estero da personale della Società.

Più precisamente, ai fini preventivi, occorrerà tenere conto delle eventuali seguenti attività:

- Attività dei dipendenti di Lamiflex S.p.A., svolte all'estero (ad esempio in occasione di trasferte o nel caso di dipendenti di Lamiflex S.p.A. distaccati all'estero);
- Attività dei dirigenti delle Società Controllate da Lamiflex S.p.A. che abbiano un rapporto funzionale con Lamiflex;
- Attività delle Società Controllate svolte all'estero in qualità di distributori di Lamiflex;
- Attività di ingerenza di Lamiflex nei processi decisionali relativi all'organizzazione e alla gestione delle Controllate estere.
- Attività dei dipendenti e dirigenti delle Società estere che operano (anche) in Italia, o che comunque presentano qualche collegamento con l'Italia.

La metodologia seguita per la mappatura delle attività a rischio ha visto il coinvolgimento di un gruppo di lavoro integrato composto da professionisti esterni – con competenze di risk management e controllo interno, legali e penalistiche – e risorse interne della Società.

Di seguito sono esposte le metodologie seguite e i criteri adottati nelle varie fasi.

I fase: raccolta e analisi di tutta la documentazione rilevante

Propedeutica all'individuazione delle attività a rischio è stata l'analisi documentale: si è innanzitutto proceduto a raccogliere la documentazione ufficiale rilevante e disponibile presso la Società al fine di meglio comprendere l'attività della Società e identificare le aree aziendali oggetto d'analisi.

A titolo esemplificativo e non esaustivo è stata analizzata la seguente documentazione:

- organigramma aziendale;
- statuto e visura camerale;
- regolamenti operativi e procedure formalizzate;
- disposizioni e comunicazioni organizzative;
- deleghe e procure;
- procedure e istruzioni operative;
- Codice Etico;
- bilanci annuali;
- altra documentazione.

Si è altresì tenuto conto di tutte le vicende che hanno interessato la Società con riferimento alle aree sensibili legate al Decreto.

Il fase: risk assessment

Scopo della fase in oggetto è stata la preventiva identificazione dei processi, sottoprocessi ed attività aziendali e quindi l'individuazione delle aree di rischio ovvero delle aree aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati.

A fronte di tale classificazione, sono state quindi identificate le risorse aziendali con una conoscenza approfondita dei citati processi aziendali e dei meccanismi di controllo esistenti; queste risorse sono state intervistate dal gruppo di lavoro al fine di costruire un Modello il più possibile aderente agli specifici ambiti operativi e alla struttura organizzativa della società, con riferimento ai rischi di reato in concreto prospettabili.

Le interviste infatti, finalizzate altresì ad avviare il processo di sensibilizzazione rispetto alle previsioni di cui al d.lgs. 231/2001, alle attività di adeguamento della Società al predetto Decreto, all'importanza del rispetto delle regole interne adottate dalla Società per la prevenzione dei reati, sono state condotte con l'obiettivo di individuare i processi e le attività potenzialmente a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto nonché i presidi già esistenti atti a mitigare i predetti rischi.

È stata così effettuata una mappatura di tutti i processi della Società, articolati in sottoprocessi ed attività con evidenza delle Unità Organizzative coinvolte e dello specifico profilo di rischio di potenziale verifica dei reati presupposti.

I risultati di tale attività sono stati formalizzati in specifici documenti denominati "Matrici di Risk Assessment" che sono poi stati condivisi ed approvati dalle risorse intervistate e rimangono a disposizione dell'Organismo di Vigilanza per l'attività istituzionale ad esso demandata.

È importante evidenziare che la mappa delle attività a rischio fotografa la situazione esistente alla data di redazione del presente Modello. L'evolvere delle attività aziendali richiederà il necessario aggiornamento della mappatura, al fine di ricomprendere gli eventuali rischi associabili alle nuove attività.

Conformemente a quanto previsto dall'art. 6, comma 2, lett. a) d.lgs. 231/01 si riportano le **aree di attività aziendali individuate come a rischio**, ovvero nel cui ambito potrebbero essere presenti rischi potenziali di commissione delle fattispecie di reato previste dal Decreto.

In particolare sono state identificate le seguenti aree di rischio:

1. Gestione dei flussi monetari e finanziari;
2. Gestione della contabilità e predisposizione del bilancio;
3. Gestione amministrativa del magazzino e delle attività doganali;
4. Gestione dei rapporti infragruppo;
5. Gestione delle operazioni straordinarie sul patrimonio e sul capitale;
6. Gestione degli adempimenti e dei rapporti con la Pubblica Amministrazione;

7. Gestione del contenzioso e degli accordi transattivi;
8. Gestione degli approvvigionamenti per la produzione e di beni e servizi generali;
9. Gestione delle consulenze e degli incarichi professionali;
10. Gestione della produzione e delle certificazioni;
11. Gestione delle vendite;
12. Selezione, assunzione e gestione del personale;
13. Gestione della proprietà intellettuale;
14. Gestione degli eventi, delle sponsorizzazioni e preparazione del materiale promozionale;
15. Gestione degli omaggi e delle spese di rappresentanza;
16. Gestione dei sistemi informativi;
17. Gestione degli adempimenti in materia di Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro;
18. Gestione degli adempimenti in materia ambientale;
19. Gestione degli agenti e dei procacciatori.

III fase: Gap Analysis

Scopo di tale fase è consistito nell'individuazione, per ciascuna area di rischio, dei presidi organizzativi, di controllo e comportamento esistenti a presidio delle specifiche fattispecie di reato richiamate dal Decreto, nella valutazione della loro idoneità a prevenire i rischi evidenziati nella precedente fase di *risk assessment* e quindi nelle azioni di miglioramento da apportare.

È stata fatta quindi un'analisi comparativa tra l'organizzazione esistente ("*as is*") ed un Modello di riferimento a tendere valutato sulla base del contenuto del Decreto, delle indicazioni dell'ampia giurisprudenza e delle linee guida di Confindustria ("*to be*"). Da tale confronto sono state identificate le aree di miglioramento del sistema di controllo interno esistente che saranno implementate nei Protocolli e nel corpo procedurale.

2.1.3.2. I protocolli

A seguito della identificazione delle attività a rischio e in base al relativo sistema di controllo esistente, la Società ha elaborato **specifici Protocolli**, in conformità a quanto prescritto dall'art. 6 c. 2 lett. b) d.lgs. 231/2001, che contengono un insieme di regole e di principi di controllo e di comportamento ritenuti idonei a governare il profilo di rischio individuato.

Per ciascuna area di rischio non ritenuta sufficientemente presidiata dal corpo procedurale interno, è stato creato un Protocollo, ispirato alla regola di rendere documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale, onde sia possibile risalire alla motivazione che ha guidato la decisione.

Nell'ambito di ciascun Protocollo si rilevano:

- obiettivi del documento;

- ambito di applicazione;
- ruoli coinvolti nell'area di rischio;
- principi di comportamento;
- principi di controllo;
- reporting all'Organismo di Vigilanza.

I principi di controllo riportati nei Protocolli fanno riferimento a:

- livelli autorizzativi;
- segregazione funzionale delle attività autorizzative, operative e di controllo;
- principi di comportamento;
- controlli specifici;
- formalizzazione;
- tracciabilità del processo decisionale e archiviazione della documentazione a supporto.

I Protocolli sono stati sottoposti all'esame dei soggetti aventi la responsabilità della gestione delle attività a rischio per la loro valutazione e approvazione, rendendo così ufficiali ed obbligatorie le regole di condotta ivi contenute nei confronti di tutti coloro che si trovino a compiere l'attività nell'ambito della quale è stato individuato un profilo di rischio.

La definizione dei Protocolli si completa e si integra con il Codice Etico, a cui la Società intende uniformare la gestione delle proprie attività anche in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato disciplinate dal d.lgs. 231/2001.


I principi etici sono il fondamento della cultura aziendale e rappresentano gli standard di comportamento quotidiano all'interno e all'esterno di tutto il Gruppo Lamiflex.

In particolare, la Società si impegna a:

- operare nel rispetto della legge e della normativa vigente;
- improntare su principi di eticità, trasparenza, correttezza, legittimità ed integrità i rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- mantenere nei rapporti con i clienti, fornitori ed appaltatori un comportamento collaborativo caratterizzato da lealtà e disponibilità e volto ad evitare conflitti di interesse.

Laddove ritenuto opportuno, si provvederà all'emanazione di apposite procedure interne che recepiscano nel dettaglio le singole disposizioni.

2.2. ORGANISMO DI VIGILANZA

 <p>LAMIFLEX® An Itema Group Company</p>	<p>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/2001</p>	<p>Pagina 38 di 59</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------	------------------------

2.2.1. LE CARATTERISTICHE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'esenzione dalla responsabilità amministrativa – come disciplinata dall'art. 6 comma 1 d.lgs. 231/2001 – prevede anche l'obbligatoria istituzione di un Organismo di Vigilanza interno all'Ente, dotato sia di un autonomo potere di controllo (che consenta di vigilare costantemente sul funzionamento e sull'osservanza del Modello), sia di un autonomo potere di iniziativa, a garanzia dell'aggiornamento del Modello medesimo, al fine di assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello.

La caratteristica **dell'autonomia dei poteri di iniziativa e controllo** in capo all'OdV è rispettata se:


- è garantita all'OdV l'indipendenza gerarchica rispetto a tutti gli organi sociali sui quali è chiamato a vigilare facendo in modo che lo stesso riporti direttamente al Consiglio di Amministrazione;
- i suoi componenti non partecipano direttamente alle decisioni o alle attività di vigilanza per le quali sia ravvisabile un conflitto di interesse (es. decisioni che riguardano un ambito nel quale il componente ha uno specifico interesse e che potrebbe comportare una commistione tra soggetto controllore e controllato). La gestione dei conflitti di interesse in capo ai componenti dell'Organismo di Vigilanza nonché, i conseguenti obblighi di astensione sono appositamente disciplinati dal Regolamento interno di detto Organismo;
- sia dotato di autonomia finanziaria: all'OdV è assegnato un budget annuo, stabilito con delibera dal Consiglio di Amministrazione, che dovrà consentirgli di poter svolgere i suoi compiti in piena autonomia.

Oltre all'autonomia dei poteri prevista dallo stesso Decreto, la Società ha ritenuto di allinearsi anche alle Linee Guida di Confindustria nonché alle pronunce della magistratura in materia, che hanno indicato come necessari anche i requisiti di professionalità e di continuità di azione.

Per quanto attiene al requisito della **professionalità**, è necessario che l'OdV sia dotato di specifiche competenze di natura giuridica, con particolare riferimento a quelle di natura penalistica e sia altresì in grado di assolvere le proprie funzioni ispettive rispetto all'effettiva applicazione del Modello e che, al contempo, abbia le necessarie qualità per garantire la dinamicità del Modello medesimo, attraverso proposte di aggiornamento da indirizzare al vertice societario.

Quanto, infine, alla **continuità di azione**, l'OdV dovrà garantire la costante attività di monitoraggio e di aggiornamento del Modello e la sua variazione al mutare delle condizioni aziendali di riferimento e rappresentare un referente costante per i Destinatari del Modello.

Per quanto concerne la possibile composizione dell'OdV, la dottrina e la prassi hanno elaborato diverse soluzioni, in ragione delle caratteristiche dimensionali ed operative dell'Ente, delle relative

 <p>An Itema Group Company</p>	<p>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/2001</p>	<p>Pagina 39 di 59</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------	------------------------

regole di corporate governance e della necessità di realizzare un equo bilanciamento tra costi e benefici. Sono pertanto ritenute percorribili sia ipotesi di definizione di strutture appositamente create nell'Ente, che l'attribuzione dei compiti dell'OdV ad organi già esistenti. Del pari, possono prescegliersi sia strutture a composizione collegiale che monosoggettiva. Infine, nell'enucleazione dei componenti dell'OdV, è possibile affidare detta qualifica a soggetti esterni, che posseggano le specifiche competenze necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico.

Da ultimo ai sensi dell'art. 6 comma 4 bis del Decreto, introdotto dall'art. 14 comma 12, della Legge 12 novembre 2011, n. 183, nelle società di capitali la funzione di Organismo di Vigilanza può essere svolta dal collegio sindacale, dal consiglio di sorveglianza o dal comitato per il controllo della gestione.

2.2.2. L'IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Salvo il caso in cui l'Ente decida di affidare l'incarico di Organismo di Vigilanza ad uno dei soggetti indicati all'art. 6 comma 4 bis del d.lgs. 231/2001, la concreta costituzione di tale organismo è rimessa all'iniziativa organizzativa dell'Ente, sempre in funzione del quadro delineato dal Decreto.


In considerazione di quanto sopra, nel caso di specie, la Società, ha scelto di dotarsi di un organismo composto da un numero di membri di volta in volta definito dal Consiglio di Amministrazione.

L'OdV è nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione e rimane in carica per un periodo non superiore a tre anni, indipendentemente dalla durata del mandato del Consiglio di Amministrazione medesimo. Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza può essere rieletto al termine di ogni mandato.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata dalla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità, la cui ricorrenza e la permanenza verranno accertate annualmente da parte del Consiglio di Amministrazione.

In primis, i componenti dell'Organismo di Vigilanza di Lamiflex, ai fini della valutazione del **requisito di indipendenza**, dal momento della nomina e per tutta la durata della carica, non dovranno:

- rivestire incarichi esecutivi o delegati nel Consiglio di Amministrazione della Società;
- partecipare direttamente alle decisioni o alle attività di vigilanza per le quali sia ravvisabile un conflitto di interesse sulla base di quanto prescritto dal Regolamento interno dell'Organismo di Vigilanza;
- far parte del nucleo familiare degli amministratori esecutivi o dell'azionista o di uno degli azionisti del gruppo di controllo, dovendosi intendere per nucleo familiare quello costituito dal coniuge non separato legalmente, dai parenti ed affini entro il quarto grado.

 <p>LAMIFLEX An Itema Group Company</p>	<p>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/2001</p>	<p>Pagina 40 di 59</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------	------------------------

Inoltre la Società ha stabilito che i componenti dell’OdV devono essere in possesso dei **requisiti di professionalità e di onorabilità**²⁶.

L’eventuale iscrizione dei membri in un albo, elenco o registro professionale costituirà elemento utile ad accertare il possesso dei requisiti di onorabilità e professionalità previsti dall’ordine professionale di appartenenza.

Non possono essere nominati membri dell’Organismo, e se designati decadono:

- a. coloro che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 2382 c.c. (l'interdetto, l'inabilitato, il fallito, o chi è stato condannato ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi);
- b. coloro a cui vengono applicate misure cautelari personali;
- c. coloro che abbiano riportato una condanna – anche non definitiva – per uno dei reati previsti dal d.lgs. 231/2001 o per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile così come riformulato dal d.lgs. 38/2017 e ss. (Disposizioni penali in materia di società, di consorzi e di altre enti privati).

Ciascun componente dell’Organismo di Vigilanza sia all’atto della nomina che nel corso del mandato deve mantenere un profilo professionale e personale basato su una condotta etica e scevro da condizionamenti che possano comprometterne l’indipendenza di giudizio.

La nomina dei membri dell’Organismo di Vigilanza da parte del Consiglio di Amministrazione diviene efficace solo in seguito al rilascio da parte di ciascun membro di una formale accettazione per iscritto dell’incarico, con la quale conferma il possesso dei requisiti idonei per l’espletamento dell’incarico²⁷. Ciascun componente dell’Organismo di Vigilanza può rinunciare alla carica in qualsiasi momento, previa comunicazione da presentarsi per iscritto al Consiglio di Amministrazione ed in copia conoscenza agli altri componenti.

In caso di nomina di membro interno, la risoluzione del rapporto di lavoro subordinato costituisce causa di decadenza dall’incarico.

L’eventuale revoca dei componenti dell’Organismo di Vigilanza potrà esclusivamente disporsi per ragioni connesse a gravi inadempimenti rispetto al mandato assunto, ivi comprese le violazioni degli obblighi di riservatezza ed eventuali comportamenti incompatibili con la funzione di verifica di conformità normativa attribuita ai membri dell’Organismo ai sensi del d.lgs. 231/2001. A titolo meramente esemplificativo, costituiscono giusta causa di revoca dei componenti dell’OdV una

²⁶ A titolo esemplificativo, l’onorabilità può essere valutata con riferimento ai requisiti di cui all’art. 147-quinquies d.lgs.24 febbraio 1998, n.58.

²⁷ Nel caso in cui la Società dovesse trattare dati giudiziari dei membri dell’Organismo di Vigilanza, essi saranno trattati da nel rispetto del Regolamento Europeo n.679/2016 in tema di trattamento dei dati personali.

comprovata grave negligenza e/o grave imperizia nel vigilare sulla corretta applicazione del Modello e sul suo rispetto, nonché – più in generale – nello svolgimento del proprio mandato.

La revoca del mandato dovrà, in ogni caso, essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione della Società con atto che specifichi chiaramente i motivi della decisione intrapresa.

In caso di sopravvenuta causa di decadenza dalla carica, il membro dell'OdV interessato deve darne immediata comunicazione per iscritto al Consiglio di Amministrazione e per conoscenza agli altri membri dell'Organismo di Vigilanza medesimo. Anche in assenza della suddetta comunicazione, ciascun membro dell'Organismo di Vigilanza che venga a conoscenza dell'esistenza di una causa di decadenza in capo ad un altro componente, deve darne tempestiva comunicazione per iscritto al Consiglio di Amministrazione per consentire al medesimo di adottare i necessari provvedimenti del caso.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza di un membro dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione provvede a deliberare la nomina del sostituto, senza ritardo.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza del Presidente, subentra a questi il membro più anziano, il quale rimane in carica fino alla data in cui il CdA abbia deliberato la nomina del nuovo Presidente dell'OdV.

Durante l'eventuale periodo di *vacatio* per il verificarsi di uno degli eventi sopra delineati, in caso di Organo collegiale i restanti membri dell'Organismo di Vigilanza restano in carica con l'onere di richiedere al Consiglio di Amministrazione di procedere tempestivamente alla nomina del membro mancante. Diversamente, in caso di Organo monocratico il Consiglio di Amministrazione dovrà procedere tempestivamente alla nomina del nuovo OdV.

2.2.3. LA DEFINIZIONE DEI COMPITI E DEI POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

La disposizione di cui all'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto stabilisce espressamente che i compiti dell'OdV sono la vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché la cura del suo aggiornamento.

In particolare, l'OdV dovrà svolgere i seguenti specifici compiti:

a) **vigilare sul funzionamento del Modello e sull'osservanza delle prescrizioni ivi contenute** da parte dei Destinatari, verificando la coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello definito, proponendo l'adozione degli interventi correttivi e l'avvio dei procedimenti disciplinari nei confronti dei soggetti interessati. Più precisamente dovrà:

- verificare l'adeguatezza delle soluzioni organizzative adottate per l'attuazione del Modello (definizione delle clausole standard, formazione degli amministratori e dei procuratori,


provvedimenti disciplinari, ecc.), avvalendosi delle competenti strutture aziendali;

- attivare e implementare il sistema di controllo;
 - predisporre il piano periodico delle verifiche sull'adeguatezza e funzionamento del Modello;
 - effettuare verifiche periodiche, nell'ambito del piano approvato, sulle attività od operazioni individuate nelle aree a rischio;
 - effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o su atti specifici e rilevanti posti in essere dalla Società nelle aree di rischio nonché sul sistema dei poteri al fine di garantire la costante efficacia del Modello;
 - promuovere incontri periodici con la Società di Revisione per consentire lo scambio di informazioni rilevanti ai fini della vigilanza sul funzionamento del Modello;
 - promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi del Modello;
 - disciplinare adeguati meccanismi informativi prevedendo una casella di posta elettronica ed identificando le informazioni che devono essere trasmesse all'OdV o messe a sua disposizione;
 - raccogliere, esaminare, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello;
 - valutare le segnalazioni di possibili violazioni e/o inosservanze del Modello;
 - segnalare tempestivamente le presunte violazioni e inosservanze del Modello all'organo dirigente (Consiglio di Amministrazione), per gli opportuni provvedimenti disciplinari da irrogare con il supporto delle funzioni competenti;
 - verificare che le violazioni del Modello siano effettivamente e sanzionate nel rispetto del sistema sanzionatorio adottato da Lamiflex;
 - emanare disposizioni integrative per l'istituzione di appositi canali di comunicazione nei propri confronti coordinandosi con gli altri OdV delle Società del Gruppo Itema.
- b) **Vigilare sull'opportunità di aggiornamento del Modello**, informando nel caso il Consiglio di Amministrazione, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento in relazione all'ampliamento del novero dei Reati che comportano l'applicazione del Decreto, evidenze di gravi violazioni del medesimo da parte dei Destinatari, ovvero significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa. In particolare l'Organismo di Vigilanza dovrà:

- monitorare l'evoluzione della normativa di riferimento e verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative, segnalando al Consiglio di Amministrazione le possibili aree di intervento;
- predisporre attività idonee a mantenere aggiornata la mappatura delle aree a rischio, secondo le modalità e i principi seguiti nell'adozione del presente Modello;
- vigilare sull'adeguatezza e sull'aggiornamento dei Protocolli rispetto alle esigenze di prevenzione dei Reati e verificare che ogni parte che concorre a realizzare il Modello sia e resti rispondente e adeguata alle finalità del Modello come individuate dalla legge, a tal fine potendosi avvalere delle informazioni e della collaborazione da parte delle strutture societarie competenti;
- valutare, nel caso di effettiva commissione di Reati e di significative violazioni del Modello, l'opportunità di introdurre modifiche allo stesso;
- presentare al Consiglio di Amministrazione le proposte di adeguamento e modifica del Modello. L'adozione di eventuali modifiche è infatti di competenza dell'organo dirigente, il quale appunto, a mente dell'art. 6 comma 1 lett. a), ha la responsabilità diretta dell'adozione e dell'efficace attuazione del Modello stesso;
- verificare l'effettività e la funzionalità delle modifiche del Modello adottate dal Consiglio di Amministrazione.

Nello svolgimento delle proprie attività di vigilanza e controllo l'OdV, senza la necessità di alcuna preventiva autorizzazione:

- avrà libero accesso a tutte le strutture e uffici della Società, potrà interloquire con qualsiasi soggetto operante nelle suddette strutture ed uffici ed accedere ed acquisire liberamente tutte le informazioni, i documenti e i dati che ritiene rilevanti. In caso di diniego motivato da parte dei referenti destinatari delle richieste, l'OdV predisporrà un'apposita relazione da trasmettersi al Consiglio di Amministrazione;
- potrà richiedere l'accesso a dati ed informazioni nonché l'esibizione di documenti ai componenti degli organi sociali, alla società di revisione, ai Soggetti Terzi ed in generale a tutti i Destinatari del Modello. Con specifico riferimento ai Soggetti Terzi, l'obbligo ad ottemperare alle richieste dell'OdV deve essere espressamente previsto nei singoli contratti stipulati dalla Società e/o nelle comunicazioni inviate dalla Società;
- potrà effettuare ispezioni periodiche nelle varie funzioni aziendali, anche con riferimento a specifiche operazioni (anche in corso di svolgimento) poste in essere dalla Società.

 <p>An Itema Group Company</p>	<p>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/2001</p>	<p>Pagina 44 di 59</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------	------------------------

Tenuto conto delle peculiarità e delle responsabilità attribuite all'Organismo di Vigilanza e dei contenuti professionali specifici da esse richieste, al fine di svolgere appieno i propri compiti di vigilanza e controllo, l'Organismo di Vigilanza si avvale del supporto delle strutture aziendali istituzionalmente dotate di competenze tecniche e risorse, umane e operative, idonee a garantire lo svolgimento su base continuativa delle verifiche, delle analisi e degli altri adempimenti necessari. L'Organismo di Vigilanza ha altresì la facoltà di delegare alle suddette Funzioni aziendali specifiche attività di verifica e controllo i cui risultati dovranno essere allo stesso riportati.

Si specifica che un comportamento non collaborativo da parte delle risorse aziendali, nei confronti dell'OdV, costituisce una violazione del Modello ed è per questo sanzionabile sulla base di quanto previsto dal sistema disciplinare (paragrafo 2.4).

Relativamente infine alle tematiche di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro e tutela ambientale, l'Organismo può avvalersi anche dei Responsabili Sistema di gestione ambiente/qualità/sicurezza e di tutte le risorse attivate per la gestione dei relativi aspetti (Datore di Lavoro, Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione e delegato alla gestione degli aspetti ambientali) nonché di quelle ulteriori previste dalle normative di settore ed, in particolare, dal d.lgs. 81/2008 e dal d.lgs. 152/2006.

Laddove ne ravvisi la necessità, in funzione della specificità degli argomenti trattati, l'OdV può avvalersi di consulenti esterni per le specifiche competenze che l'OdV ritenesse opportune.


Ai fini di un pieno e autonomo adempimento dei propri compiti, l'OdV elabora, in accordo con le proprie esigenze di vigilanza, un proprio budget di spesa annuo che sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Per tutti gli altri aspetti, l'OdV, al fine di preservare la propria autonomia ed imparzialità, provvederà ad autoregolarsi attraverso la formalizzazione, nell'ambito di un regolamento, di una serie di norme che ne garantiscano il miglior funzionamento (relative, a titolo esemplificativo, alla calendarizzazione delle attività, al formato delle verbalizzazioni ed alla definizione del piano dei controlli). L'OdV trasmetterà, per informazione, copia del regolamento citato al Consiglio di Amministrazione della Società.

L'Organismo di Vigilanza è dotato di un'apposita casella di posta elettronica, a cui ogni Destinatario del Modello potrà rivolgersi per chiedere chiarimenti circa l'applicazione del Modello medesimo e della normativa richiamata.

L'indirizzo di posta elettronica dell'OdV di Lamiflex S.p.A. è il seguente: odv@lamiflex.it

2.2.4. L'ATTIVITÀ DI REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

 <p>LAMIFLEX® An Itema Group Company</p>	<p>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/2001</p>	<p>Pagina 45 di 59</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------	------------------------

Come sopra già precisato, al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società.

Segnatamente, in sede di approvazione del bilancio da parte di Lamiflex, l'OdV trasmette al Consiglio di Amministrazione una dettagliata relazione sui seguenti aspetti:

- una descrizione degli eventi significativi ai fini del Modello e del d.lgs. 231/2001, che hanno interessato la Società;
- l'eventuale evoluzione della normativa riguardante il d.lgs. 231/2001;
- lo stato di fatto e una valutazione sul grado di aggiornamento del Modello;
- le segnalazioni ricevute dall'OdV, accompagnate da note descrittive relative agli approfondimenti effettuati dall'OdV e alle relative risultanze;
- le eventuali criticità emerse nei flussi informativi ricevuti dall'OdV in merito alle aree di rischio;
- le attività svolte;
- i rapporti con gli organi giudiziari rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001;
- le conclusioni in merito al funzionamento, osservanza ed aggiornamento del Modello.

Le informazioni relative alle attività svolte, alle segnalazioni ricevute, alle sanzioni disciplinari eventualmente proposte, ai suggerimenti in merito agli interventi correttivi da adottare per rimuovere eventuali anomalie riscontrate che limitino l'effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto, sono comunicate attraverso una relazione scritta con periodicità annuale al Consiglio di Amministrazione.

In caso di gravi anomalie nel funzionamento ed osservanza del Modello o di violazioni di prescrizioni dello stesso, l'OdV riferisce tempestivamente al Consiglio di Amministrazione o al Presidente.

L'OdV potrà essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione o potrà, a sua volta, fare richiesta – qualora lo reputi opportuno o comunque ne ravvisi la necessità – di essere sentito dal Consiglio di Amministrazione o dal Presidente per riferire su particolari eventi o situazioni relative al funzionamento e al rispetto del Modello sollecitando, se del caso, un intervento da parte dello stesso.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, l'OdV ha inoltre la possibilità, al fine di un pieno e corretto esercizio dei suoi poteri, di chiedere chiarimenti o informazioni direttamente al Presidente ed ai soggetti con le principali responsabilità operative.

Gli incontri di cui sopra con gli organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV e dagli organismi di volta in volta coinvolti.

2.3. FLUSSI INFORMATIVI DA E VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

A norma dell'art. 6, comma 2, lettera d), del d.lgs. 231/2001, tra le esigenze cui deve rispondere il Modello è specificata la previsione di *“obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli”*.

L'OdV deve essere informato da parte dei Destinatari del Modello in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità ai sensi del Decreto o che comunque rappresentano infrazioni alle previsioni del Modello. Del pari, all'OdV deve essere trasmesso ogni documento che denunci tali circostanze.

In particolare, al fine di una più efficace e concreta attuazione di quanto previsto nel Modello, la Società si avvale dei Responsabili di Funzione che hanno la responsabilità operativa di ciascun ambito di attività aziendale nel quale sia emerso un rischio potenziale di commissione dei Reati. Ai Responsabili di Funzione devono essere formalmente attribuite le seguenti funzioni:

- garantire personalmente e da parte dei Destinatari sottoposti alla loro direzione e vigilanza, il rispetto e l'applicazione dei principi e delle regole di condotta definiti nel Codice Etico, nel restante corpo procedurale e nella normativa interna, nonché del Modello e dei Protocolli;
- supportare l'OdV nell'esercizio dei compiti e delle attività connesse alla responsabilità ad esso attribuite interfacciandosi con il medesimo e assicurando flussi informativi periodici attraverso le attività di verifica e controllo.

È stato pertanto istituito un obbligo di informativa verso l'OdV, che si concretizza in flussi informativi **pre-definiti dal Modello**, in cui vengono riportate informazioni, dati e notizie circa l'aderenza ai principi di controllo e comportamento sanciti dal Modello, dal Codice Etico e dai Protocolli e trasmesse all'OdV dalle strutture aziendali coinvolte nelle attività potenzialmente a rischio, nei tempi e nei modi che saranno definiti e comunicati dall'OdV medesimo. Tali flussi sono suddivisi in:

- a) **Flussi informativi periodici**, Periodicamente l'OdV incontra i Responsabili di Funzione coinvolti in attività a rischio ai sensi del d.lgs. 231/2001. In questa sede i Responsabili di Funzione dovranno portare a conoscenza dell'OdV eventuali modifiche organizzative, strutturali o di business, intercorse o intercorrende, permettendo all'OdV di intercettare eventuali criticità o possibili scostamenti, rispetto alle indicazioni dettate dal Modello e/o dai Protocolli o più in generale dall'impianto normativo, e di suggerire possibili azioni da intraprendere. L'OdV, inoltre, avrà la facoltà di introdurre un sistema di flussi informativi periodici, a cadenza definita, con cui i Responsabili di Funzione, effettuano un processo di comunicazione sui fatti aziendali di propria competenza e correlati alle aree a rischio rilevanti per Lamiflex.

b) **Flussi informativi ad evento**, indirizzati all’Organismo di Vigilanza da parte di tutti i Destinatari del Modello, al realizzarsi del singolo evento dal quale possano emergere delle criticità rispetto all’applicazione del Modello o alla potenziale commissione di Reati, come specificatamente previsto all’interno dei Protocolli di Parte Speciale.

Tali flussi devono indicare ogni informazione, dato, notizia, relazione, report o documento che i Protocolli di Parte Speciale prevedono di inoltrare all’OdV *senza alcun indugio*, nonché ogni circostanza non espressamente regolamentata, che però si presti a dubbie interpretazioni e/o applicazioni o tali da imporre deroghe all’applicazione dei Protocolli medesimi.

Infine, oltre alla tipologia di flussi informativi predefiniti dal Modello e di quelli occasionali sopra descritti, si deve aggiungere quella dei **flussi informativi su richiesta dell’Organismo di Vigilanza**, ovvero qualsiasi informazione richiesta specificatamente dall’OdV in quanto ritenuta rilevante ai fini della propria vigilanza sull’efficacia, sull’effettività e sull’aggiornamento del Modello della Società.

L’OdV, infatti, nell’ambito dei propri autonomi poteri di iniziativa e controllo, può identificare ulteriori flussi informativi al fine di acquisire altre informazioni di proprio interesse, individuandone contenuto, livello di dettaglio, e richiedendone poi l’attivazione alle competenti funzioni aziendali (come, a titolo esemplificativo e non esaustivo, alle funzioni aziendali coinvolte nelle aree “a rischio” indicate all’interno della Parte Speciale del Modello).

La violazione dell’obbligo di informazione costituisce un illecito aziendale, sanzionato in conformità a quanto stabilito dal Sistema disciplinare previsto dal Modello, dalla legge e dai contratti applicabili.

Come prescritto dall’art. 6 comma 2-bis del d.lgs. 231/2001, tutti i canali di comunicazione delle segnalazioni garantiscono la riservatezza²⁸ dell’identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione, sin dalla ricezione della segnalazione e in ogni fase successiva.

In tale contesto, il sopra menzionato articolo è stato oggetto di modifica al fine di recepire le disposizioni introdotte dalla nuova normativa in ambito Whistleblowing. Il D. Lgs. 24/2023, infatti, ha previsto, anche per le aziende private, disposizioni specifiche dedicate alla tutela degli autori di segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01, fondate su elementi di fatto precise e concordanti, o di violazioni del Modello di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato. Tale disciplina è stata recepita dalla Società nella Policy Whistleblowing che costituisce parte integrante del Modello 231, a cui si rinvia per maggiori dettagli.

²⁸ Come chiarito nella “Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)” emanate dall’ANAC con Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015, “la garanzia di riservatezza presuppone che il segnalante renda nota la propria identità. (...) In sostanza, la ratio della norma è di assicurare la tutela del dipendente, mantenendo riservata la sua identità, solo nel caso di segnalazioni provenienti da dipendenti pubblici individuabili e riconoscibili. Resta comunque fermo, (...) che l’Autorità prende in considerazione anche le segnalazioni anonime, ove queste siano adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, ove cioè siano in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati.”

Lo scopo della citata Policy è quello di introdurre, all'interno della Società, secondo una struttura indipendente e autonoma, un protocollo che regoli, in applicazione della citata norma, il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni di violazioni da chiunque inviate o trasmesse, assicurandone la trattazione in forma confidenziale, nonché la tutela del segnalante.

La medesima Policy, inoltre, individua gli strumenti di segnalazione interna ed esterna e l'affidamento a Destinatari delle Segnalazioni formalmente definiti che assumono il ruolo di gestore delle segnalazioni, ossia incaricati della ricezione e gestione delle segnalazioni effettuate tramite i canali previsti dalla Policy.

Come precisato all'interno della Policy Whistleblowing, la Società ha adottato, per la gestione delle segnalazioni in forma scritta e orale, un tool disponibile nel sito internet aziendale e/o sul sito della Capogruppo Itema S.p.A..


Oltre al tool, le segnalazioni correlate a violazioni del Modello 231 di Itema S.p.A. e alle disposizioni previste dal D.Lgs. 231/01, possono inoltre essere inviate all'OdV tramite i seguenti canali di comunicazione:

- una casella di posta elettronica dedicata all'ODV e accessibile ai soli membri (odv@itemagroup.com)
- un indirizzo fisico al quale trasmette la segnalazione in busta chiusa e sigillata, recante all'esterno la dicitura "riservata/personale": Lamiflex S.p.A. – Organismo di Vigilanza, Ponte Nossa (BG), via Ernesto De Angeli, n. 51, CAP 24028, Italia.

In alternativa, il segnalante può chiedere audizione all'OdV, al fine di esporre oralmente la segnalazione. Tale procedimento prevede la verbalizzazione scritta della segnalazione.

In ogni caso, si specifica che costituisce illecito disciplinare – dunque passibile di sanzione secondo il sistema disciplinare previsto dal presente Modello 231 – ogni comportamento che comporti una violazione della Policy; inoltre, costituiscono certamente illeciti disciplinari:

- la commissione di qualsiasi ritorsione - da intendersi come comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione (della denuncia all'Autorità Giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica) - che provoca o può provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto alla persona segnalante (o alla persona che ha sporto la denuncia o che ha effettuato una divulgazione pubblica) e/o agli altri soggetti specificamente individuati dalla norma; la non effettuazione di attività di verifica ed analisi a riguardo delle segnalazioni ricevute;
- la messa in atto di azioni o comportamenti con i quali la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla;
- la violazione dell'obbligo di riservatezza.

 <p>LAMIFLEX® An Itema Group Company</p>	<p>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/2001</p>	<p>Pagina 49 di 59</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------	------------------------

Inoltre, costituisce un illecito disciplinare la condotta del segnalante qualora ne sia stata accertata la responsabilità, anche con sentenza di primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia (o comunque per i medesimi reati commessi in connessione a denuncia) ovvero la sua responsabilità civile nei casi di dolo o colpa grave.

Con specifico riferimento alle condotte oggetto di segnalazione, se quest'ultima risulti fondata, si applicheranno le sanzioni previste dal presente Modello ove dovesse essere risulti integrata una violazione del Modello secondo le previsioni ivi previste.

2.4. SISTEMA DISCIPLINARE PER LA VIOLAZIONE DEL MODELLO

Ai fini della valutazione dell'efficacia e dell'idoneità del Modello a prevenire i reati indicati dal d.lgs. 231/2001, è opportuno che il Modello individui in via esemplificativa e sanzioni i comportamenti che possono favorire la commissione di Reati.

Ciò in quanto l'art. 6, comma 2, d.lgs. 231/2001, nell'elencare gli elementi che si devono rinvenire all'interno dei modelli predisposti dagli Enti, alla lettera e) espressamente prevede che l'Ente abbia l'onere di *"introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello"*.

Inoltre, con riferimento a quanto previsto dal d.lgs. 24/2023 e a quanto riportato nel paragrafo 2.4 "gestione del canale di whistleblowing", tale sistema disciplinare deve prevedere sanzioni anche nei confronti di chi commette uno degli illeciti riportati nel paragrafo di riferimento.

Resta comunque fermo che, anche nel caso che un certo comportamento non sia previsto fra i comportamenti di seguito individuati, qualora risulti in violazione del Modello potrà comunque essere oggetto di sanzione.

2.4.1. LE FUNZIONI DEL SISTEMA DISCIPLINARE

La Società, al fine di indurre i soggetti che agiscono in nome o per conto di Lamiflex ad operare nel rispetto del Modello, ha quindi istituito un sistema disciplinare specifico, volto a punire tutti quei comportamenti che integrino violazioni del Modello, del Codice Etico e dei Protocolli, attraverso l'applicazione di sanzioni specifiche derivanti da un raccordo tra le previsioni della normativa giuslavoristica ed i principi e le esigenze del Modello.

Tale sistema disciplinare si rivolge quindi a tutti i soggetti che collaborano con Lamiflex a titolo di lavoratori dipendenti (dirigenti e non dirigenti), amministratori, lavoratori autonomi, collaboratori e consulenti terzi che operano per conto o nell'ambito della Società e tutti coloro che hanno rapporti contrattuali con la Società per lo svolgimento di qualsiasi prestazione lavorativa.

L'OdV, qualora rilevi nel corso delle sue attività di verifica e controllo una possibile violazione del Modello, del Codice Etico e dei Protocolli, darà impulso al procedimento disciplinare contro l'autore della potenziale infrazione, in misura autonoma rispetto ad eventuali azioni penali dell'autorità giudiziaria a carico dell'autore nonché in relazione a ogni altra eventuale azione che risulti opportuna o necessaria (es. azione risarcitoria).

L'accertamento dell'effettiva responsabilità derivante dalla violazione del Modello e l'irrogazione della relativa sanzione, avrà luogo nel rispetto delle disposizioni di legge vigenti, delle norme della contrattazione collettiva applicabile, delle procedure interne, delle disposizioni in materia di privacy e nella piena osservanza dei diritti fondamentali della dignità e della reputazione dei soggetti coinvolti.

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare dovrà ispirarsi ai principi di tempestività, immediatezza e di equità.

2.4.2.1 DESTINATARI DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Il sistema disciplinare, così come il Modello, del quale è parte integrante, si rivolge a tutti i Destinatari, e precisamente ai componenti del Consiglio di Amministrazione, ai dirigenti, al personale dipendente, ai Soggetti Terzi ed ai Soggetti Ulteriori.

2.4.3. IL PROCEDIMENTO SANZIONATORIO

Il procedimento disciplinare per la violazione di disposizioni del Modello Organizzativo o del Codice Etico, nei suoi elementi essenziali, è uguale in tutte le Società del Gruppo Itema coinvolte nel "Sistema 231", salve eventuali prescrizioni inderogabili di legge applicabili a livello locale.

Ciascun procedimento ha inizio con la rilevazione/segnalazione di violazione effettiva o presunta delle procedure e/o prescrizioni di cui al Modello.

Le fasi del procedimento sono:

- **Fase di pre-istruttoria** diretta a verificare la sussistenza della violazione. Tale fase, è condotta dal singolo Organismo di Vigilanza, nel termine massimo di 15 giorni dalla scoperta o denuncia della violazione, salvo improrogabile impedimento da documentarsi. tale fase si articola anche mediante verifiche documentali. Qualora la segnalazione/rilevazione si riveli palesemente infondata l'OdV archivia con motivazione che viene riportata nei rapporti periodici. Negli altri casi l'OdV comunica con relazione scritta le risultanze della pre-istruttoria:
 - All'Amministratore Delegato e al Responsabile risorse umane della Società per le violazioni di impiegati, quadri, dirigenti;

- al Consiglio di Amministrazione per le violazioni di alcuni membri del Consiglio, ovvero al Collegio Sindacale in caso di violazione in accordo tra tutti gli Amministratori;
- in ogni caso, in occasione della relazione semestrale al CdA, e in occasione della relazione annuale all'Assemblea dei soci, l'OdV rende conto delle istruttorie eseguite per le violazioni di maggior rilievo e di tutte quelle relative a presunte violazioni degli amministratori e di dipendenti muniti di procura, indipendentemente dall'esito del successivo procedimento sanzionatorio.
- **Fase di istruttoria** diretta ad accertare la fondatezza della violazione sulla base delle risultanze dell'attività dell'OdV. Tale fase è condotta nel termine massimo di 30 giorni salvo improrogabile impedimento da documentarsi:
 - dal Responsabile Risorse Umane e dall'Amministratore Delegato, per le violazioni di operai, impiegati, quadri, dirigenti;
 - per le violazioni commesse dagli amministratori, dal Consiglio di Amministrazione;
 - per le violazioni commesse in accordo tra tutti gli Amministratori, dal Collegio Sindacale.

Qualora la violazione dovesse rivelarsi infondata, gli organi investiti dell'istruttoria, secondo le rispettive competenze, procederanno all'archiviazione con provvedimento motivato da conservare presso la sede della Società.

Nel caso di istruttoria nei confronti degli amministratori, il provvedimento adottato (anche di archiviazione) deve essere trasmesso all'Assemblea dei soci.


- **Fase di contestazione** ed eventuale irrogazione della sanzione nel rispetto della normativa vigente a livello locale (per Lamiflex S.p.A. Legge 300/70 e CCNL vigente), in accordo al Sistema Disciplinare e alle rispettive competenze, condotta da:
 - Responsabile risorse umane per le violazioni di impiegati, quadri, dirigenti;
 - Assemblea dei Soci per le violazioni di tutti i membri del Consiglio di Amministrazione, come previsto della Sezione III del Sistema Disciplinare.

Ove l'accertamento delle violazioni sia particolarmente problematico, i termini previsti per la fase pre-istruttoria e per la fase istruttoria potranno essere prolungati fino alla conclusione di tali fasi, dandone comunicazione all'interessato.

2.4.4. LE SANZIONI

2.4.4.1. Misure nei confronti del personale non dirigente

Le violazioni delle regole comportamentali previste dal Modello e dal Codice Etico nonché dei principi di controllo previsti nei Protocolli commesse dai lavoratori dipendenti costituiscono inadempimento

 <p>LAMIFLEX® An Itema Group Company</p>	<p>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/2001</p>	<p>Pagina 52 di 59</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------	------------------------

contrattuale e pertanto potranno comportare l'adozione di sanzioni disciplinari, nei limiti stabiliti dal contratto collettivo applicabile al rapporto di lavoro.

In particolare il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei dipendenti del settore gomma e plastica (artt. 51 ss.) stabilisce l'applicazione dei seguenti provvedimenti disciplinari a fronte di inadempimenti contrattuali:

- a) Richiamo verbale;
- b) Ammonizione scritta;
- c) Multa;
- d) Sospensione;
- e) Sospensione cautelare;
- f) Licenziamento.


Con riferimento alle sanzioni irrogabili, si precisa che saranno adottate ed applicate nel rispetto delle procedure previste dai CCNL applicabili al rapporto di lavoro, seguendo il previsto iter interno.

Restano ferme, e si intendono qui richiamate, tutte le disposizioni di cui all'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") in relazione sia all'esposizione del codice disciplinare ed all'obbligo di preventiva contestazione dell'addebito al dipendente, anche al fine di consentire allo stesso di approntare una idonea difesa e di fornire eventuali giustificazioni.

In conformità a quanto previsto dallo Statuto dei Lavoratori, la tipologia e l'entità della sanzione sarà individuata tenendo conto della gravità dell'infrazione, della recidività della inosservanza e/o del grado di colpa, valutando in particolare:

- l'intenzionalità e le circostanze, attenuanti o aggravanti, del comportamento complessivo;
- il ruolo e il livello di responsabilità gerarchica ed autonomia del dipendente;
- l'eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori in accordo tra loro nel determinare la violazione;
- eventuali simili precedenti disciplinari, nell'ambito del biennio previsto dalla legge;
- la rilevanza degli obblighi violati;
- le conseguenze in capo alla Società, l'entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società e per i portatori di interesse della Società stessa.

Le sanzioni disciplinari previste ai **punti (a) e (b)** sono comminate ai lavoratori dipendenti che, per negligenza, violano le regole, i principi e le procedure previste dal Modello, dal Codice Etico e dai

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/2001	Pagina 53 di 59
-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------

Protocolli, adottano comportamenti non conformi agli stessi o non adeguati, ma comunque tali da non minare l'efficacia dei citati documenti.

Le sanzioni disciplinari di cui ai **punti (c) e (d)** sono comminate ai lavoratori dipendenti in caso di reiterate violazioni di cui ai precedenti punti o in caso di comportamenti colposi e/o negligenti posti in essere dal personale dipendente che opera in aree a rischio, che possono minare anche potenzialmente l'efficacia del Modello, del Codice Etico e/o dei Protocolli.

Alla notizia di violazione delle regole di comportamento del Modello, del Codice Etico e dei Protocolli da parte di un dipendente non dirigente, l'OdV informa il Consiglio di Amministrazione per l'adozione delle opportune iniziative. Lo svolgimento del procedimento sarà affidato alla Direzione Risorse Umane che provvederà a comminare la sanzione a norma di legge e di contratto.

L'OdV dev'essere informato dei procedimenti disciplinari relativi alle violazioni del Modello con evidenza delle iniziative sanzionatorie assunte o dei provvedimenti di archiviazione dei procedimenti con le relative motivazioni.


Pare opportuno ricordare che il sistema disciplinare contempla inoltre sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante e di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

2.4.4.2. Misure nei confronti del personale dirigente

Il rispetto da parte dei dirigenti di Lamiflex delle disposizioni e delle procedure previste dal Modello, dal Codice Etico e dai Protocolli, così come l'adempimento dell'obbligo di far rispettare quanto previsto dai citati documenti, costituiscono elementi fondamentali del rapporto sussistente tra essi e Lamiflex.

Nell'ambito dei rapporti con i dirigenti, la Società infatti ha provveduto ad inserire nelle singole lettere-contratto un'apposita clausola che prevede l'applicazione di sanzioni in caso di condotte contrastanti con le norme di cui al d.lgs. 231/2001 e con il Modello ed il Codice Etico adottati dalla Società, e/o di omessa attività di supervisione e coordinamento da parte dei Responsabili di Funzione.

Ogni dirigente riceverà copia del Modello, del Codice Etico e dei Protocolli e, in caso di accertata adozione, da parte di un dirigente, di un comportamento non conforme a quanto previsto dal Modello, o qualora sia provato che abbia consentito a dipendenti a lui gerarchicamente subordinati di porre in essere condotte costituenti violazione del Modello, del Codice Etico e dei Protocolli, la Società applicherà nei confronti del responsabile la sanzione che riterrà più idonea, in ragione della gravità e/o recidività della condotta del dirigente e comunque sulla base di quanto previsto dal CCNL applicabile.

 <p>LAMIFLEX® An Itema Group Company</p>	<p>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/2001</p>	<p>Pagina 54 di 59</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------

Resta salvo il diritto della Società a richiedere il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del dirigente.

Al dirigente potranno inoltre essere revocate le procure o le deleghe eventualmente conferitegli.

La tipologia e l'entità della sanzione sarà individuata tenendo conto della gravità dell'infrazione, della recidività della inosservanza e/o del grado di colpa o di dolo, valutando in particolare:

- l'intenzionalità e le circostanze, attenuanti o aggravanti, del comportamento complessivo;
- il ruolo e il livello di responsabilità gerarchica ed autonomia del dipendente;
- l'eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori in accordo tra loro nel determinare la violazione;
- eventuali simili precedenti disciplinari, nell'ambito del biennio previsto dalla legge;
- la rilevanza degli obblighi violati;
- le conseguenze in capo alla Società, l'entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società e per i portatori di interesse della Società stessa.


A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituisce grave inadempimento la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV in ordine alla commissione dei reati rilevanti, ancorché tentata.

Alla notizia di violazione delle regole di comportamento del Modello, del Codice Etico e dei Protocolli da parte di un dirigente, l'OdV informa il Consiglio di Amministrazione per l'adozione delle opportune iniziative. Lo svolgimento del procedimento sarà affidato alla Direzione Risorse Umane che provvederà a comminare la sanzione a norma di legge e di contratto.

L'OdV dev'essere informato dei procedimenti disciplinari relativi alle violazioni del Modello con evidenza delle iniziative sanzionatorie assunte o dei provvedimenti di archiviazione dei procedimenti con le relative motivazioni.

2.4.4.3. Misure nei confronti degli amministratori e dei Sindaci

In caso di accertata violazione del Modello, del Codice Etico e dei Protocolli da parte di uno o più amministratori, il Consiglio di Amministrazione, ai sensi degli art. 2406 c.c. ed in ossequio alle disposizioni di legge applicabili su segnalazione dell'infrazione da parte dell'OdV, convocherà immediatamente o comunque tempestivamente l'Assemblea dei Soci per le deliberazioni di eventuale revoca del mandato o di azione di responsabilità nei confronti degli amministratori ai sensi dell'art. 2393 c.c.

 <p>LAMIFLEX® An Itema Group Company</p>	<p>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/2001</p>	<p>Pagina 55 di 59</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------

L'Assemblea, una volta esaminata la segnalazione, formulerà per iscritto l'eventuale contestazione nei confronti dell'amministratore, e provvederà a comunicarla all'interessato e all'OdV. L'Assemblea in successiva seduta, nel rispetto dei più congrui termini a difesa, deciderà la misura da applicare, secondo il principio di proporzionalità, e provvederà a comunicarla all'interessato e all'OdV.

Nei confronti degli amministratori che violino le disposizioni del Modello e le misure a tutela di colui che effettua una segnalazione ai sensi del d.lgs. 24/2023, fatta salva l'esperibilità dell'azione di responsabilità e la conseguente eventuale richiesta risarcitoria del danno subito in base alle norme del Codice Civile applicando la relativa normativa.

In caso di accertata violazione del Modello 231 commessa da parte di uno o più sindaci, l'Organismo di Vigilanza ne fornisce comunicazione al Presidente del Collegio Sindacale (o ad un altro sindaco, laddove la violazione sia commessa dal Presidente stesso) e al Presidente del Consiglio di Amministrazione. I componenti del Collegio Sindacale, senza la partecipazione del soggetto coinvolto, sentito il Consiglio di Amministrazione, effettuano le necessarie valutazioni da attuare nei confronti del soggetto coinvolto per poter disporre dei provvedimenti necessari. Se ritenuto necessario, è possibile procedere anche alla convocazione dell'Assemblea dei Soci per opportuna analisi

2.4.4.4. Misure nei confronti del personale munito di procura (procuratori)

Il rispetto da parte del personale apicale (non dirigente) di Lamiflex munito di procura delle disposizioni e delle procedure previste dal Modello, dal Codice Etico e dai Protocolli, così come l'adempimento dell'obbligo di far rispettare quanto previsto dai citati documenti, costituiscono elementi fondamentali del rapporto sussistente tra essi e la Società.

Nell'ambito dei rapporti con i procuratori, Lamiflex infatti ha provveduto ad inserire nelle singole lettere-contratto un'apposita clausola che prevede l'applicazione di sanzioni in caso di condotte contrastanti con le norme di cui al d.lgs. 231/2001 e con il Modello ed il Codice Etico adottati dalla Società, e/o di omessa attività di supervisione e coordinamento da parte dei Responsabili di Funzione e/o di violazione di misure di tutela di colui che effettua una segnalazione che si riveli infondata.

Ogni procuratore riceverà copia del Modello, del Codice Etico e dei Protocolli e, in caso di accertata adozione, da parte di un procuratore, di un comportamento non conforme a quanto previsto dal Modello, la Società applicherà nei confronti del responsabile la sanzione che riterrà più idonea, in ragione della gravità e/o recidività della condotta del procuratore. In particolare, l'organo dirigente valuterà ogni opportuna misura da adottare nei confronti del procuratore, sino alla revoca dell'incarico.

2.4.4.5. Misure nei confronti dei Soggetti Terzi e dei Soggetti Ulteriori

Lamiflex si avvale, per il perseguimento dei propri obiettivi, anche di soggetti esterni alla compagine aziendale (“Soggetti Terzi”). I contratti stipulati con i Soggetti Terzi devono sempre rispondere a un’esigenza effettiva della Società e i soggetti esterni devono essere adeguatamente selezionati secondo criteri di valutazione oggettivi di qualità, competenza e professionalità, in accordo con le policy e procedure interne prestabilite e basate su principi di correttezza e trasparenza. Le fasi di stipula del contratto, di pagamento del compenso e di verifica della prestazione sono svolte in stretta osservanza delle procedure aziendali e delle policy in esse richiamate.

In ogni caso, non saranno stipulati o rinnovati contratti di agenzia, distribuzione, procacciamento di affari, fornitura di servizi e di consulenza con soggetti: condannati con sentenza definitiva per uno dei reati previsti dal d.lgs. 231/01 ovvero di Leggi Speciali generanti la responsabilità amministrativa degli enti giuridici.

A tal fine, nei contratti sarà prevista un’apposita dichiarazione con la quale il contraente dichiara di non essere implicato in procedimenti giudiziari relativi agli illeciti penali contemplati nel d.lgs. 231/01 o in Leggi Speciali generanti la responsabilità amministrativa degli enti giuridici.

Ogni comportamento posto in essere da soggetti esterni alla Società che, in contrasto con la legge, con il presente Modello, il Codice Etico e i Protocolli, sia suscettibile di comportare il rischio di commissione di uno degli illeciti per i quali è applicabile il Decreto, determinerà, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, nei contratti o negli accordi commerciali, la risoluzione anticipata del rapporto contrattuale, fatta salva l’ulteriore riserva di risarcimento dinanzi alle competenti sedi giudiziarie qualora da tali comportamenti derivino danni concreti alla Società.

Tali comportamenti saranno valutati dall’Organismo di Vigilanza che, sentito il parere del responsabile della Direzione/Funzione aziendale che ha richiesto l’intervento del Soggetto Terzo e/o del Soggetto Ulteriore, riferirà tempestivamente all’Amministratore Delegato e, nei casi più gravi all’intero Consiglio di Amministrazione.

2.4.4.6. Misure nei confronti dei membri dell’Organismo di Vigilanza

Fermo restando, quanto disposto dal paragrafo 2.2.2, in caso di commissione di fatti di reato ovvero di violazione od elusione del Modello e/o delle Procedure da parte dei membri dell’Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, provvederà ad assumere le iniziative più opportune fino a giungere, nei casi di violazioni più gravi non ratificate dal Consiglio d’Amministrazione, alla revoca, salvo sanzioni disciplinari previste dai contratti in essere con i singoli membri dell’Organismo.

2.5. DIFFUSIONE DEL MODELLO

Il regime della responsabilità amministrativa previsto dalla normativa di legge e l'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo da parte di Lamiflex formano un sistema che deve trovare nei comportamenti operativi dei Destinatari una coerente ed efficace risposta. Al riguardo è fondamentale un'attività di comunicazione e di formazione iniziale avente ad oggetto l'adozione del Modello e un'attività di comunicazione specifica per ogni successivo aggiornamento del documento. Con questa consapevolezza la Società ha strutturato un piano di comunicazione interna, informazione e formazione rivolto a tutti i dipendenti aziendali ma diversificato a seconda dei Destinatari cui si rivolge, che ha l'obiettivo di creare una conoscenza diffusa e una cultura aziendale adeguata alle tematiche in questione, mitigando così il rischio della commissione di illeciti.

Il piano è gestito dalle competenti strutture aziendali, in coordinamento con l'Organismo di Vigilanza.

In particolare, per ciò che concerne la **comunicazione** si prevede:

- una comunicazione iniziale su impulso del Consiglio di Amministrazione ai membri degli organi sociali e di controllo, se presenti, alla Società di Revisione e ai dipendenti;
- la diffusione del Modello e del Codice Etico sul portale della Società in una specifica area dedicata;
- per tutti coloro che non hanno accesso al portale della Società il Modello ed il Codice Etico vengono messi a loro disposizione su loro richiesta con mezzi alternativi;
- idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i Destinatari circa le eventuali modifiche al Modello e/o al Codice Etico ed ai Protocolli.

Relativamente ai meccanismi di **informazione**, si prevede che:

- i componenti degli organi sociali ed i soggetti con funzioni di rappresentanza della Società ricevano comunicazione su dove reperire il Modello e il Codice Etico al momento dell'accettazione della carica loro conferita e sottoscrivano una dichiarazione di osservanza dei principi in essi contenuti;
- siano fornite ai Soggetti Terzi ed ai Soggetti Ulteriori, da parte dei procuratori aventi contatti istituzionali con gli stessi, sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza, apposite informative sui principi e sulle politiche adottate da Lamiflex – sulla base del presente Modello e del Codice Etico – nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari alla normativa vigente ovvero ai principi etici adottati possano avere con riguardo ai rapporti contrattuali, al fine di sensibilizzarli all'esigenza di Lamiflex a che il loro comportamento sia conforme alla legge, con particolare riferimento ai quanto disposto dal d.lgs. 231/2001;
- i neo assunti ricevono, all'atto dell'assunzione, unitamente alla prevista restante

documentazione, copia del Modello e del Codice Etico oppure i riferimenti su dove reperirli. La sottoscrizione di un'apposita dichiarazione attesta la consegna dei documenti o dove reperirli.

Per quanto infine concerne la **formazione**, è previsto un piano di formazione avente l'obiettivo di far conoscere a tutti i dirigenti e dipendenti della Società i contenuti del Decreto, il nuovo Modello e il Codice Etico.

Il piano di formazione tiene in considerazione molteplici variabili, in particolare:

- i target (i destinatari degli interventi, il loro livello e ruolo organizzativo);
- i contenuti (gli argomenti attinenti al ruolo delle persone);
- gli strumenti di erogazione (aula, e-learning).

Il piano prevede:

- una formazione di base per tutto il personale: consente la divulgazione tempestiva e capillare dei contenuti comuni a tutto il personale – normativa di riferimento (d.lgs. 231/2001 e reati presupposto), Modello e suo funzionamento, contenuti del Codice Etico – ed è arricchita da test di autovalutazione ed apprendimento (i cui risultati sono monitorati dall'OdV) nonché ripetuta in caso di neo-assunti;
- specifici interventi di aula per le persone che operano nelle strutture in cui maggiore è il rischio di comportamenti illeciti, in cui vengono illustrati anche gli specifici Protocolli;
- moduli di approfondimento in caso di aggiornamenti normativi o procedurali interni.


La formazione rappresenta un elemento essenziale del Modello e l'adesione a tale adempimento è da ritenersi vincolante e obbligatoria tanto che la non adesione ai programmi di formazione è da considerarsi violazione del Modello e di conseguenza sanzionabile.

2.6. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei Reati indicati dal d.lgs. 231/2001.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello costituiscono per espressa previsione legislativa una responsabilità del Consiglio di Amministrazione.

Pertanto, il potere di aggiornare il Modello – espressione di un'efficace attuazione dello stesso – compete al Consiglio di Amministrazione, che lo esercita direttamente mediante delibera oppure tramite delega ad uno dei suoi membri e con le modalità previste per l'adozione del Modello.

 <i>An Itema Group Company</i>	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/2001	Pagina 59 di 59
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------

Nel dettaglio, la Società attribuisce al Consiglio di Amministrazione il potere di adottare, sulla base anche di indicazioni e proposte provenienti dall'OdV, modifiche e/o integrazioni al Modello ed ai suoi allegati che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- significative violazioni delle prescrizioni del Modello adottato;
- modifiche normative che comportano l'estensione della responsabilità amministrativa degli enti ad altre tipologie di reato per le quali si reputi sussistente un rischio di commissione nell'interesse o a vantaggio della Società;
- significative modifiche intervenute nella struttura organizzativa, nel sistema dei poteri e nelle modalità operative di svolgimento delle attività a rischio e dei controlli a presidio delle stesse.

Al fine di apportare al Modello tutte quelle modifiche formali e non sostanziali che potranno rendersi necessarie nel tempo, è facoltà del CdA della Società, nella sua autonomia decisionale, attribuire a uno dei suoi membri il potere di apportare le citate modifiche con obbligo per il Consigliere investito di tale potere di comunicare formalmente al CdA le modifiche apportate.