

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231

APPROVATO DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE IL 11 DICEMBRE 2025.

MARINE INTERIORS S.p.A.

VIA GENOVA 1,

34121 TRIESTE (TS)

INDICE**SEZIONE PRIMA - IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231...4**

1.1.	LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI	4
1.2	I REATI PREVISTI DAL DECRETO	5
1.3	LE SANZIONI COMMINATE DAL DECRETO.....	6
1.4	CONDIZIONE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA	7
1.5.	I REATI COMMESSI ALL'ESTERO	7
1.6	LE "LINEE GUIDA" DI CONFINDUSTRIA	8

SEZIONE SECONDA - IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI MARINE INTERIORS S.P.A.9

2.1.....	LA SOCIETÀ	9
2.2	LA GOVERNANCE E LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI MARINE INTERIORS S.P.A.	9
2.3	DESTINATARI.....	10
2.4	FINALITÀ DEL MODELLO	10
2.5	ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO.....	11
2.6	LA MAPPATURA DEI REATI CHE POSSONO ESSERE POTENZIALMENTE COMMESSI DALLA SOCIETÀ E DELLE RELATIVE AREE A RISCHIO	11
2.7	IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO.....	12
2.8	CODICE DI COMPORTAMENTO E MODELLO	14

SEZIONE TERZA - ORGANISMO DI VIGILANZA16

3.1	COMPOSIZIONE, DURATA IN CARICA, DECADENZA E REVOCA.....	16
3.2	POTERI E FUNZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	18
3.3	FLUSSI DI COMUNICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	19
3.4	FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	20

SEZIONE QUARTA - SISTEMA SANZIONATORIO.....23

4.1	IL SISTEMA SANZIONATORIO. SANZIONI PER IL PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE.....	23
4.2	SANZIONI PER I LAVORATORI SUBORDINATI CON LA QUALIFICA DI DIRIGENTI.....	24

4.3	SANZIONI PER I COLLABORATORI SOTTOPOSTI A DIREZIONE O VIGILANZA.....	26
4.4	MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI.....	26
4.6	MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI	27
4.7	MISURE NEI CONFRONTI DI ESTERNI E PARTNERS	27
4.8	SANZIONI EX ART. 6, COMMA 2-BIS, D LGS. 231/2001 E PROCEDURA "WHISTLEBLOWING". GARANZIE PER IL SEGNALANTE.....	27
	SEZIONE QUINTA - DIFFUSIONE DEL MODELLO	32
	SEZIONE SESTA - ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	34
	ALLEGATO 1	35

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

1.1. La Responsabilità Amministrativa degli Enti

Il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, che reca la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"* (di seguito anche il **"D.Lgs. 231/2001"** o, anche solo il **"Decreto"**), entrato in vigore il 4 luglio 2001 in attuazione dell'art. 11 della Legge-Delega 29 settembre 2000 n. 300, ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano, conformemente a quanto previsto in ambito comunitario, la responsabilità amministrativa degli enti, ove per "enti" si intendono le società commerciali, di capitali e di persone, e le associazioni, anche prive di personalità giuridica.

Il Decreto ha, inoltre, inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui la Repubblica Italiana aveva già da tempo aderito, ed in particolare:

- la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee;
- la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione dei Funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri;
- la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di Pubblici Ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Tale nuova forma di responsabilità, sebbene definita "amministrativa" dal legislatore, presenta i caratteri propri della responsabilità penale, essendo rimesso al giudice penale competente l'accertamento dei reati dai quali essa è fatta derivare, ed essendo estese all'ente le medesime garanzie del processo penale.

La responsabilità amministrativa dell'ente deriva dal compimento di reati, espressamente indicati nel D. Lgs. 231/2001, commessi, *nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso*, da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che ne esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo (i cosiddetti *"soggetti apicali"*), ovvero che siano sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (i cosiddetti *"soggetti sottoposti"*). Al contrario, la sussistenza di un vantaggio esclusivo da parte di colui il quale commette il fatto reato esclude la responsabilità della Società, la quale si viene in questo modo a trovare in una situazione di assoluta e manifesta estraneità rispetto al reato commesso.

Oltre all'esistenza dei requisiti sopra descritti, il D. Lgs. 231/2001 richiede anche l'accertamento della colpevolezza dell'ente, al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è riconducibile ad una *"colpa di organizzazione"*, da intendersi quale mancata adozione, da parte dell'ente, di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati elencati al successivo paragrafo, da parte dei soggetti individuati nel Decreto.

Laddove l'ente sia in grado di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato un'organizzazione idonea ad evitare la commissione di tali reati, attraverso l'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001, questi non risponderà a titolo di responsabilità amministrativa.

Occorre precisare che la responsabilità amministrativa della persona giuridica si aggiunge a quella penale, ma non annulla la responsabilità della persona fisica che ha materialmente commesso il reato; entrambe queste responsabilità sono oggetto di accertamento di fronte al giudice penale.

La responsabilità dell'impresa può ricorrere anche se il delitto presupposto si configura nella forma di tentativo (ai sensi dell'art. 26 del D. Lgs. 231/01), vale a dire quando il soggetto agente compie atti idonei in modo non equivoco a commettere il delitto e l'azione non si compie o l'evento non si verifica.

1.2 I reati previsti dal Decreto

I reati, dal cui compimento è fatta derivare la responsabilità amministrativa dell'ente, sono quelli espressamente e tassativamente richiamati dal D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni.

Si elencano di seguito le categorie di reato attualmente ricomprese nell'ambito di applicazione del D.Lgs. 231/2001, come aggiornate alle più recenti disposizioni normative (inclusi gli aggiornamenti introdotti nel 2025). Per il dettaglio delle singole fattispecie si rimanda all'ALLEGATO 1 del presente documento:

1. Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25) – aggiornato con truffa aggravata digitale (art. 640 c.p.)
2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
3. Delitti di criminalità organizzata, introdotti dalla Legge 94/2009 (art. 24 ter);
4. 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);
5. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
6. Reati societari;
7. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater)-
aggiornato con art. 270-quinquies.3 c.p. e art. 435 c.p.;
8. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1);
9. Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
10. Abusi di mercato (art. 25-sexies);
11. Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187-quinquies TUF);
12. Reati transnazionali (Legge 146/2006);
13. Reati colposi commessi in violazione della normativa antinfortunistica e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies);
14. Reati in materia di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
15. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies.1);
16. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
17. Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);
18. Reati ambientali (art. 25-undecies) – aggiornato con nuove fattispecie introdotte dal D.L. 116/2025 (abbandono rifiuti, gestione non autorizzata, omessa bonifica, impedimento del controllo);
19. Reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
20. Reato di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
21. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies);
22. Violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (Decreto-legge n. 105 del 2019).
23. Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies);

24. Contrabbando (art. 25-sexiesdecies)- aggiornato con modifiche 2025;
25. Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies);
26. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevices);
27. Reati previsti dall'art. 12, L. n. 9/2013, che costituiscono presupposto di responsabilità amministrativa per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva.
28. Delitti contro gli animali (art. 25-undevices) – nuova categoria introdotta dalla L. 82/2025

1.3 Le sanzioni comminate dal Decreto

Il sistema sanzionatorio definito dal D.Lgs. 231/2001, a fronte del compimento dei reati sopra elencati, prevede, a seconda degli illeciti commessi, l'applicazione delle seguenti sanzioni amministrative:

- sanzioni pecuniarie (con limiti massimi incrementati per alcune fattispecie, come reati ambientali e contro gli animali);
- • sanzioni interdittive;
- • confisca (anche dei vantaggi indiretti derivanti dal reato);
- • pubblicazione della sentenza..

Le sanzioni interdittive, che possono essere comminate solo laddove espressamente previste e anche in via cautelare, sono le seguenti:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione (esteso anche a società controllate e collegate);
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- divieto temporaneo di partecipare a procedure di appalto pubblico in ambito europeo.

Il D.Lgs. 231/2001 prevede inoltre che, qualora vi siano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che disponga l'interruzione dell'attività della società, il giudice, in luogo dell'applicazione di detta sanzione, possa disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario giudiziale (art. 15) nominato per un periodo pari alla durata della pena che sarebbe stata applicata, qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

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

Il commissario giudiziale deve predisporre un piano di compliance e sostenibilità durante la gestione.

1.4 Condizione Esimente della Responsabilità Amministrativa

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 stabilisce che l'ente non risponda a titolo di responsabilità amministrativa, qualora dimostri che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curarne il relativo aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (c.d. Organismo di Vigilanza);
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione, gestione e controllo;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

L'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo, dunque, consente all'ente di potersi sottrarre all'imputazione di responsabilità amministrativa. La mera adozione di tale documento, con delibera dell'organo amministrativo dell'ente, non è, tuttavia, di per sé sufficiente ad escludere detta responsabilità, essendo necessario che il modello sia efficacemente ed effettivamente attuato.

Con riferimento all'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione della commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, si richiede che esso:

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

Con riferimento all'effettiva applicazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, il D. Lgs. 231/2001 richiede:

- una verifica periodica, e, nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni imposte dal modello o intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente ovvero modifiche legislative, la modifica del modello di organizzazione, gestione e controllo;
- l'irrogazione di sanzioni in caso di violazione delle prescrizioni imposte dal modello di organizzazione, gestione e controllo.

1.5.I reati commessi all'estero

In forza dell'articolo 4 del Decreto, l'ente può essere considerato responsabile, in Italia, per la commissione di taluni reati al di fuori dei confini nazionali. In particolare, l'art. 4 del Decreto prevede che gli enti aventi la sede principale nel territorio dello Stato rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli da 7 a 10 del codice penale, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Pertanto, l'ente è perseguibile quando:

- ha la sede principale in Italia, ossia la sede effettiva ove si svolgono le attività amministrative e di direzione, eventualmente anche diversa da quella in cui si trova l'azienda o la sede legale (enti dotati di personalità giuridica), ovvero il luogo in cui viene

svolta l'attività in modo continuativo (enti privi di personalità giuridica);

- nei confronti dell'ente non stia procedendo lo Stato entro la cui giurisdizione è stato commesso il fatto;
- la richiesta del Ministro della Giustizia, cui sia eventualmente subordinata la punibilità, è riferita anche all'ente medesimo.

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

1.6 Le "Linee Guida" di Confindustria

L'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 dispone espressamente che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

Le Linee Guida di Confindustria, approvate dal Ministero della Giustizia con D.M. 4 dicembre 2003 e successivamente aggiornate nel 2004, nel 2021 e nel 2025, costituiscono il principale riferimento metodologico per la costruzione dei modelli organizzativi.

L'ultima revisione ha introdotto presidi rafforzati in materia di whistleblowing, integrazione del Modello 231 con altri sistemi di gestione (salute e sicurezza, ambiente, anticorruzione, fiscalità), digitalizzazione dei controlli, gestione dei rischi fiscali e cibernetici, nonché aggiornamenti relativi alle nuove fattispecie di reato presupposto e alla comunicazione delle informazioni non finanziarie, in coerenza con gli obblighi di trasparenza previsti dal D.Lgs. 254/2016.

Nella definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo, le Linee Guida di Confindustria prevedono le seguenti fasi progettuali:

- Identificazione dei rischi potenziali: analisi del contesto aziendale per individuare le aree e le modalità in cui si potrebbero verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal decreto 231 (art. 6, comma 1, lett. a). Per "rischio" si intende qualsiasi variabile o fattore che possa incidere negativamente sul raggiungimento degli obiettivi del decreto, anche in relazione a reati colposi come omicidio o lesioni gravi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro.
- Progettazione del sistema di controllo (cd. "protocolli"): valutazione del sistema esistente e suo eventuale adeguamento per ridurre i rischi a un livello accettabile, intervenendo su due fattori determinanti: i) la probabilità di accadimento dell'evento e ii) l'impatto dell'evento stesso.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato dalle Linee Guida sono:

- previsione di principi etici e regole comportamentali in un **Codice Etico**;
- un sistema organizzativo aggiornato, formalizzato e chiaro, con attribuzione di responsabilità, linee di dipendenza gerarchica e descrizione dei compiti;
- procedure manuali e/o informatiche che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;
- poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali, con limiti di spesa adeguati;
- sistemi di controllo integrati, capaci di fornire tempestive segnalazioni di criticità, anche attraverso strumenti digitali e flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.

SEZIONE SECONDA - IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI MARINE INTERIORS S.P.A.

2.1. LA SOCIETÀ

Marine Interiors S.p.A. (di seguito, alternativamente “Marine Interiors” o la “Società”), è una società del Gruppo Fincantieri, leader mondiale nella costruzione di navi da crociera ed operatore di riferimento in altri settori, e si occupa di acquisti, logistica, allestimento ed installazione delle cabine e dei box igiene, Sale Pubbliche e Lighting ovvero di Complete Accommodation per navi da crociera.

Per definire con chiarezza l’origine della società occorre risalire all’ottobre 2014, allorquando nasce Marine Interiors S.p.A., dall’affitto di un ramo d’azienda di Santarossa Contract: il contratto d’affitto si trasforma in contratto di vendita il 5 maggio 2015 comportando l’acquisizione di dipendenti ed attrezzature.

La sua nascita deriva dalla volontà del Gruppo Fincantieri di integrare nel suo flusso progettuale e costruttivo il design e la realizzazione di cabine, contribuendo a rendere il Gruppo un’azienda sempre più completa nel panorama della cantieristica navale.

Successivamente, con atto del 11/11/19 a rogito del Notaio Gerardi in Pordenone, Marine Interiors S.p.A. ha conferito ad una S.p.a. di nuova costituzione (denominata Marine Interiors S.p.A.) un ramo d’azienda costituito dalle BU Sale Pubbliche e Lighting, Refitting, After Sales e Complete Accommodation.

In data 4 settembre 2025 è stata deliberata la fusione per incorporazione di MI S.p.A. e Marine Interiors Cabins S.p.A. in Marine Interiors S.p.A., con effetti civilistici dal 1° ottobre 2025 e retrodatazione contabile e fiscale al 1° gennaio 2025. Tale operazione, volta alla razionalizzazione del Polo Arredamento del Gruppo Fincantieri, ha consentito la concentrazione in un’unica entità giuridica delle attività di progettazione, produzione e installazione di arredamento navale, favorendo sinergie operative e gestionali e una maggiore efficienza organizzativa.

La fusione è stata motivata dall’esigenza di semplificare la struttura societaria, eliminare duplicazioni amministrative e ottimizzare i processi decisionali, con l’obiettivo di creare un sistema di gestione più integrato e orientato alle best practices operative del Gruppo Fincantieri. Dal punto di vista organizzativo, la concentrazione delle attività in Marine Interiors S.p.A. ha comportato l’adozione di un assetto funzionale, con la definizione di responsabilità chiare e l’integrazione delle risorse provenienti dalle società incorporate.

Sul piano della governance, la Società ha mantenuto il modello di amministrazione con Consiglio di Amministrazione, rafforzando i presidi di controllo interno e di compliance, in coerenza con il Modello 231 e con le politiche di direzione e coordinamento del Gruppo Fincantieri.

La sede legale dell’attuale Marine Interiors S.p.A. è in Via Genova, 1 - 34121 Trieste. La Società ha una seconda sede a Ronchi dei Legionari (GO) in Via Redipuglia e una serie di uffici a Trieste (presso il Palazzo Marineria), a Cordignano (TV) e a Pordenone, in via Segaluzza30/E e ad Arluno (MI). Inoltre, la Società dispone di una sede operativa in Francia, a Saint-Priest, originariamente appartenente a MI S.p.A., ora integrata in Marine Interiors S.p.A. a seguito della fusione.

2.2 La Governance e la struttura organizzativa di Marine Interiors S.p.A.

La Società adotta un sistema di gestione tradizionale i cui organi sociali sono rappresentati dall’Assemblea dei Soci, dal Consiglio di Amministrazione e dal Collegio Sindacale, mentre la revisione contabile è affidata ad una Società di Revisione esterna.

2.3 Destinatari

Le disposizioni del presente Modello sono vincolanti per i componenti degli organi sociali, il management e i dipendenti di Marine Interiors S.p.A., nonché per tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società (di seguito i “**Destinatari**”). I reati commessi da soggetti in forza alla controllante diretta, relativamente alle attività svolte a beneficio di Marine Interiors nell’ambito dei contratti di service, ovvero delle funzioni centralizzate, trovano i presidi nell’ambito dei rispettivi Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo. Ciò in ossequio al principio di separazione della persona giuridica.

2.4 Finalità del Modello

Nell’ambito del contesto illustrato, Marine Interiors è sensibile all’esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle relative attività aziendali, a tutela della propria immagine e reputazione, delle aspettative dei propri stakeholder e del lavoro dei propri dipendenti ed è altresì consapevole dell’importanza di dotarsi di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs.231/2001 (di seguito il “**Modello**”), idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti e collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza da parte della Società.

Sebbene l’adozione del Modello non costituisca un obbligo imposto dal Decreto, bensì una scelta facoltativa rimessa a ciascun singolo ente, per i motivi sopra menzionati la Società ha deciso di adeguarsi alle previsioni del Decreto, avviando un progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e dei presidi di controllo già adottati alle finalità previste dal Decreto e, se necessario, all’integrazione del sistema attualmente esistente.

Marine Interiors s.p.a. ha pertanto approvato, con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 19 marzo 2020, il proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai fini del D. Lgs.231/2001.

Consapevole della necessità di mantenere aggiornato il Modello affinché risulti idoneo alla prevenzione della commissione dei reati presupposto previsti, la Società ha pertanto approvato la presente versione del Modello, che recepisce la valutazione aziendale rispetto alle avvenute modifiche organizzative e societarie, nonché all’applicabilità al contesto operativo di Marine Interiors di nuovi reati presupposto nel tempo introdotti dal legislatore. La Società ha ovviamente in animo di mantenere nel tempo una costante rivisitazione del modello, alla luce di mutamenti che dovessero ulteriormente manifestarsi.

Attraverso l’adozione del Modello, la Società intende perseguire le seguenti finalità:

- vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato di cui al Decreto;
- diffondere la consapevolezza che, dalla violazione del Decreto, delle prescrizioni contenute nel Modello e dei principi del Codice di Comportamento, possa derivare l’applicazione di misure sanzionatorie (pecuniarie e interdittive) anche a carico della Società;
- diffondere una cultura d’impresa improntata alla legalità, nella consapevolezza dell’espressa riprovazione da parte della Società di ogni comportamento contrario alla legge, ai regolamenti, alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello;
- realizzare un’equilibrata ed efficiente struttura organizzativa, con particolare riguardo alla chiara attribuzione dei poteri, alla formazione delle decisioni e alla loro trasparenza e motivazione, ai controlli, preventivi e successivi, sugli atti e le attività, nonché alla correttezza e veridicità dell’informazione interna ed esterna;
- consentire alla Società, grazie ad un sistema di presidi di controllo e ad una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema, di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto.

2.5 Elementi fondamentali del modello

Il Modello si compone della presente Parte Generale, nella quale sono illustrate le funzioni e i principi del Modello oltre ad essere individuate e disciplinate le sue componenti essenziali (il Sistema dei controlli preventivi, il Sistema disciplinare ed i meccanismi sanzionatori, le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza ed il processo di aggiornamento nel tempo) e della Parte Speciale, riportante i rischi-reato identificati e i correlati principi di comportamento e controllo a prevenzione degli stessi. Gli elementi fondamentali sviluppati da Marine Interiors nella definizione del Modello, possono essere così riassunti:

- l'individuazione dei reati connessi alle possibili condotte illecite esperibili in concreto dalla Società;
- la mappatura delle attività cosiddette "sensibili", con esempi di possibili modalità di realizzazione dei reati e dei processi strumentali nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero verificarsi le condizioni e/o i mezzi per la commissione dei reati ricompresi nel Decreto;
- la previsione di specifici presidi di controllo (come esplicitati nelle successive Parti Speciali del presente Modello) a supporto dei processi strumentali ritenuti esposti al rischio potenziale di commissione di reati;
- l'istituzione di un Organismo di Vigilanza, con attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello;
- l'adozione di un sistema sanzionatorio (come esplicitato nella Sezione Quarta della Parte Generale del presente Modello) volto a garantire l'efficace attuazione del Modello e contenente le misure disciplinari applicabili in caso di violazione delle prescrizioni contenute nel Modello stesso;
- lo svolgimento di un'attività di informazione e formazione sui contenuti del presente Modello (come meglio declinata nella Sezione Quinta della presente Parte Generale).

2.6 La mappatura dei reati che possono essere potenzialmente commessi dalla società e delle relative aree a rischio

Il D. Lgs. 231/2001 prevede espressamente, al relativo art. 6, comma 2, lett. a), che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società individui le attività aziendali, nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati inclusi nel Decreto. Di conseguenza, la Società ha proceduto, con il supporto di un consulente esterno, ad una approfondita analisi delle proprie attività aziendali.

Nell'ambito di tale attività, la Società ha, in primo luogo, analizzato la propria struttura organizzativa, rappresentata nell'organigramma aziendale, che individua gli Uffici aziendali, evidenziandone ruoli e linee gerarchiche.

Successivamente, la Società ha proceduto all'analisi delle proprie attività aziendali sulla base delle informazioni raccolte dai soggetti apicali che, in ragione del ruolo ricoperto, risultano provvisti della più ampia e profonda conoscenza dell'operatività del settore di relativa competenza. In particolare, l'individuazione delle attività a rischio nell'ambito dei processi aziendali si è basata sulla preliminare analisi:

- dell'Organigramma aziendale che evidenzia le linee di riporto gerarchiche e funzionali;
- delle deliberazioni e le relazioni degli Organi amministrativi e di controllo;
- del corpus normativo aziendale (i.e. procedure, disposizioni organizzative) e del sistema dei controlli in generale;
- del sistema dei poteri e delle deleghe;

- delle indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria aggiornate al 2025.

I risultati dell'attività sopra descritta sono stati raccolti in una scheda descrittiva (c.d. Matrice delle Attività a Rischio-Reato), che illustra in dettaglio i profili di rischio di commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001, nell'ambito delle attività proprie di Marine Interiors S.p.A.

La Matrice delle Attività a Rischio-Reato è custodita a cura dell'Ufficio Amministrazione che ne cura l'archiviazione, rendendola disponibile per eventuale consultazione agli Amministratori, ai Sindaci, all'Organismo di Vigilanza e a chiunque sia legittimato a prenderne visione.

In particolare, nella Matrice delle Attività a Rischio-Reato sono rappresentate, per singola categoria di reato presupposto (strutturata per articolo del D.Lgs. 231/2001) le attività aziendali (c.d. "attività sensibili") potenzialmente associabili ai reati dei quali è ritenuta possibile la commissione, gli esempi di possibili modalità e finalità di realizzazione dei reati medesimi, nonché i processi nel cui svolgimento, sempre in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni, gli strumenti e/o i mezzi per la commissione dei reati individuati come applicabili (c.d. "processi strumentali").

2.7 Il sistema di controllo interno

Il sistema di controllo interno e gestione dei rischi della Società si sostanzia nell'insieme di strumenti, strutture organizzative e procedure aziendali volti a contribuire, attraverso un processo di identificazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi nell'ambito della Società a una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati dal Consiglio di Amministrazione.

Il sistema di controllo interno della Società è integrato nei più generali assetti organizzativi e di governo societario adottati dalla Società e tiene conto delle best practice esistenti in materia in ambito nazionale e internazionale. Il sistema di controllo coinvolge ogni settore dell'attività svolta dalla Società attraverso la distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo, riducendo ragionevolmente ogni possibile conflitto di interesse.

In particolare, il sistema di controllo interno di Marine Interiors si basa, oltre che sulle regole comportamentali previste nel presente Modello, anche sui seguenti elementi:

- il Codice di Comportamento del Gruppo Fincantieri (di seguito, alternativamente "**Codice**" o "**Codice di Comportamento**");
- la struttura gerarchico-funzionale (organigramma aziendale);
- il sistema di deleghe e procure;
- il sistema di procedure aziendali, per ciascuna Società, costituito anche dalle disposizioni organizzative e dalle istruzioni operative;
- i sistemi informativi orientati alla segregazione delle funzioni e alla protezione delle informazioni in essi contenute, con riferimento sia ai sistemi gestionali e contabili che ai sistemi utilizzati a supporto delle attività operative connesse al business.

L'attuale sistema di controllo interno di Marine Interiors, inteso come processo attuato dalla Società al fine di gestire e monitorare i principali rischi e consentire una conduzione aziendale sana e corretta, è in grado di garantire il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- "ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua": ogni operazione deve essere supportata da adeguata documentazione sulla quale gli Enti aziendali preposti possono procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa.
- "nessuno può gestire in autonomia un intero processo": il sistema di controllo operante in azienda deve garantire l'applicazione del principio di separazione delle funzioni, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione, deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione. Inoltre, il sistema prevede che: (i) a nessuno siano attribuiti poteri illimitati; (ii) i poteri e le

responsabilità sono chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione; (iii) i poteri autorizzativi e di firma sono coerenti con le responsabilità organizzative assegnate.

- “documentazione dei controlli”: l'effettuazione dei controlli, anche di supervisione, effettuati in coerenza con le responsabilità assegnate, deve essere sempre documentata (eventualmente attraverso la redazione di verbali).

La Società ha individuato una serie di elementi che compongono il sistema di controllo preventivo, al fine di garantire l'efficacia del Modello nel rispetto dei “principi di controllo” sopra indicati. Tali elementi sono ricapitolati di seguito.

- *Procedure manuali ed informatiche di controllo (con particolare riguardo all'area finanziaria)*

I Sistemi Informativi aziendali si basano sul sistema integrato SAP. Gli step di controllo insiti in SAP regolano lo svolgimento sequenziale delle attività garantendo la separazione dei compiti e delle funzioni di coloro che lo alimentano e assicurano la coerenza dei dati e delle informazioni col sistema organizzativo aziendale. Le previste firme manuali / elettroniche garantiscono la supervisione e l'autorizzazione delle operazioni. La gestione ed il controllo dei profili di abilitazione per ciascun modulo SAP sono attribuiti al Responsabile dell'area funzionale prevalentemente interessata. Gli accessi e le abilitazioni sono abbinate ai singoli utenti in relazione ai compiti organizzativi assegnati e le password “personali” di accesso vengono cambiate trimestralmente (blocco di sistema). Le abilitazioni nelle aree sensibili vengono periodicamente monitorate per evidenziare eventuali criticità.

Tutte le operazioni della gestione finanziaria (incassi - pagamenti - fidejussioni - finanziamenti - strumenti finanziari, ecc.) effettuate dal personale della Società a ciò espressamente autorizzate, transitano sui conti correnti bancari intestati alla Società e sono riprese nel modulo SAP di contabilità. Le disposizioni di pagamento devono essere autorizzate (sia quelle originate dai processi tipici aziendali che tramite cassa) dal Presidente e Amministratore Delegato o da due procuratori con firme abbinate. In ogni caso devono essere sempre salvaguardati i principi di trasparenza, verificabilità ed inerenza all'attività aziendale.

Tutte le fatture ricevute trovano corrispondenza in una fornitura / prestazione comprovata secondo le norme aziendali (entrata materiali, comprovante lavori, benessere dell'ente richiedente per prestazione ricevuta) e vengono proposte per il pagamento dopo la verifica dei relativi ordini / contratti emessi dalle funzioni a ciò abilitate.

Periodicamente vengono effettuate verifiche sulle situazioni contabili riguardanti banche, clienti, fornitori, legali, avvocati, agenti, consulenti e intermediari. Su ciascuno di questi soggetti sono possibili tutti gli approfondimenti informativi. I saldi ed i movimenti di cassa vengono periodicamente verificati nella salvaguardia del principio della separazione dei compiti e delle responsabilità. Le spese sostenute con carte di credito aziendale e le spese di rappresentanza devono essere autorizzate, documentate ed inerenti all'attività aziendale.

- *Poteri autorizzativi e di firma*

La Società intrattiene i rapporti con l'esterno, a qualsiasi titolo e con qualsiasi interlocutore (pubblico o privato, nazionale o estero) esclusivamente attraverso i dipendenti a ciò espressamente autorizzati. I poteri autorizzativi e di firma sono coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali definite e devono essere espressamente indicati nelle procure e portati a conoscenza dell'interlocutore. Per le diverse tipologie di spesa connesse all'attività aziendale sono individuate precise responsabilità, limiti e modalità di approvazione.

L'assegnazione di incarichi a dipendenti della Pubblica Amministrazione avviene nel rispetto delle normative vigenti ed i rapporti con i rappresentanti di Pubbliche

Amministrazioni sono improntati alla massima collaborazione e correttezza e sono caratterizzati da elevati standard autorizzativi, di tracciabilità e di monitoraggio.

- *Sistemi di controllo di gestione in essere*

Il sistema di controllo di gestione della società si basa sul modulo di SAP che consente la rilevazione dei costi per commessa. In particolare, le commesse di ricerca vengono distinte in commesse di ricerca nazionale finanziata od estera. Ciascun Responsabile di servizio, in coerenza con la struttura organizzativa e tramite l'integrazione con gli altri Enti aziendali:

- assicura la pianificazione operativa delle attività assegnate;
- raccoglie dagli Enti aziendali interessati elementi di valutazione sui costi, proventi, impegni finanziari; a tal fine mantiene i necessari contatti con il Management e con le omologhe funzioni della Capogruppo;
- promuove lo sviluppo di efficaci sistemi di controllo e ne assicura l'utilizzo e la diffusione in azienda. Fornisce altresì al Vertice Aziendale rapporti che illustrano le situazioni verificatesi a fronte di quelle previste, segnalando e commentando le deviazioni significative.

Per questo studia e predispone schemi ed indici di valutazione di tipo economico dei fenomeni aziendali relativi ai fatti gestionali, perché l'analisi antecedente, concomitante e consuntiva degli stessi sia accurata, tempestiva e consenta l'individuazione di alternative decisionali.

2.8 Codice di comportamento e Modello

Il Codice di Comportamento rappresenta un insieme di principi inderogabili per ogni destinatario del Modello. Il Codice di Comportamento adottato da Marine Interiors stabilisce, anche ai fini della prevenzione dei reati c.d presupposto previsti dal D. Lgs. 231/2001 e successive integrazioni nonché da altre norme, le regole di comportamento generale che tutti coloro che lavorano in azienda, senza distinzioni o eccezioni, e quelli con cui mantiene espliciti rapporti contrattuali, sono impegnati ad osservare e a fare osservare nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità. Gli eventuali atti compiuti dai dipendenti in violazione del Codice di Comportamento non impegnano in alcun modo l'azienda che potrà esperire tutte le azioni, da quelle disciplinari a quelle dell'autorità competente, a tutela e garanzia dei propri interessi.

Si rende opportuno precisare che il Codice di Comportamento rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Società allo scopo di esprimere una serie di principi di etica aziendale che la Società riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i propri dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali. Il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati per fatti che, commessi nell'interesse o a vantaggio della Società, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo.

Il Codice di Comportamento richiama principi di comportamento idonei a prevenire i comportamenti illeciti di cui al Decreto e pertanto rappresenta formalmente una componente integrante del Modello medesimo. Il Codice di Comportamento è inserito nel sistema intranet aziendale a cui tutti i dipendenti hanno accesso e nel sito Internet della Corporate (<https://www.fincantieri.com/it/governance/etica-dimpresa/codice-di-comportamento/>) anche nella versione in inglese <https://www.fincantieri.com/en/governance/business-ethics/code-of-conduct/>, per l'opportuna conoscenza da parte dei terzi che intrattengono relazioni commerciali con la Società.

La Società, determinata a improntare lo svolgimento delle attività aziendali al rispetto della legalità e dei principi, ha pertanto adottato il Codice di Comportamento del Gruppo, che sancisce una serie

di regole di “deontologia aziendale” che la Società riconosce come proprie e delle quali esige l’osservanza da parte dei propri organi sociali, dipendenti e ai terzi. Si riconosce tuttavia, nell’ambito delle previsioni previste alla presente Parte Generale, che le società del Gruppo possano, laddove necessario, integrare, entro la propria regolamentazione interna (ad es. attraverso *addendum*), i valori e i principi espressamente correlati all’ambito di specifica operatività. In questo modo viene fatta salva l'autonomia delle diverse entità, nel rispetto nel principio di separazione del Persone giuridiche.

Il Modello, le cui previsioni sono in ogni caso coerenti e conformi ai principi del Codice di Comportamento, risponde più specificamente alle esigenze espresse dal Decreto ed è, pertanto, finalizzato a prevenire la commissione delle fattispecie di reato ricomprese nell’ambito di operatività del D.Lgs. 231/2001.

Il Codice di Comportamento del Gruppo Fincantieri afferma comunque principi idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al D. Lgs. 231/2001, acquisendo pertanto rilevanza anche ai fini del presente Modello e costituendo un elemento ad esso complementare.

SEZIONE TERZA - ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 Composizione, durata in carica, decadenza e revoca

L'art. 6, comma 1, del D. Lgs. 231/2001 richiede, quale condizione per beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, che il compito di vigilare sull'osservanza e funzionamento del Modello, curandone il relativo aggiornamento, sia affidato ad un Organismo di Vigilanza interno all'ente che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso affidati. Pertanto, l'Organismo di Vigilanza svolge le sue funzioni al di fuori dei processi operativi della Società, riferendo periodicamente al Consiglio di Amministrazione, svincolato da ogni rapporto gerarchico con il Consiglio stesso e con i singoli responsabili delle Direzioni.

In ossequio alle prescrizioni del D. Lgs. 231/2001, il Consiglio di Amministrazione di Marine Interiors ha istituito l'Organismo di Vigilanza a struttura monocratica, funzionalmente dipendente dal Consiglio medesimo. La società ha la piena autonomia di variare la consistenza numerica dei componenti dell'Organismo, istituendo un Organismo collegiale.

In particolare, la funzione dell'Organismo di Vigilanza è stata definita in modo da garantire i seguenti requisiti:

- Autonomia e indipendenza: detto requisito è assicurato dal posizionamento all'interno della struttura organizzativa come unità di staff ed in una posizione più elevata possibile, prevedendo il "riporto" al massimo vertice operativo aziendale, vale a dire al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso.
- Professionalità: requisito questo garantito dal bagaglio di conoscenze professionali, tecniche e pratiche di cui dispone il componente dell'Organismo di Vigilanza. In particolare, la composizione prescelta garantisce idonee conoscenze giuridiche e dei principi e delle tecniche di controllo e monitoraggio, nonché dell'organizzazione aziendale e dei principali processi della Società.
- Continuità d'azione: con riferimento a tale requisito, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a vigilare costantemente, attraverso poteri di indagine, sul rispetto del Modello da parte dei Destinatari, a curarne l'attuazione e l'aggiornamento, rappresentando un riferimento costante per tutto il personale di Marine Interiors.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza resta in carica tre anni, considerando un anno come coincidente con l'esercizio societario, ed è in ogni caso rieleggibile. Egli è scelto tra soggetti in possesso di un profilo etico e professionale di indiscutibile valore e non deve essere in rapporti di coniugio o parentela con i Consiglieri di Amministrazione.

Possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza dipendenti della Società e professionisti esterni. Questi ultimi non debbono avere con la Società rapporti tali da integrare ipotesi di conflitto di interessi.

I compensi dell'Organismo di Vigilanza non costituiscono ipotesi di conflitto di interessi.

Non può essere nominato componente dell'Organismo di Vigilanza e, se nominato decade, colui il quale si trovi in una delle seguenti situazioni:

- relazione di coniugio, parentela o affinità entro il 4° grado, di convivenza in more uxorio, o rapporti di persone che rientrano nella sfera affettiva, con: (a) componenti del Consiglio di Amministrazione, (b) soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua struttura organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, (c) persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società, sindaci della Società e la società di revisione nonché gli altri soggetti indicati dalla legge;
- conflitto di interesse, anche potenziali, con la Società o con società controllate, che ne compromettano l'indipendenza;

- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società o su società controllate;
- funzioni di amministratore esecutivo ricoperte, nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza, in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza;
- provvedimento di condanna, anche non passato in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta (cosiddetto "patteggiamento"), in Italia o all'estero, per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex D. Lgs 231/2001;
- condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di "patteggiamento" a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Laddove uno dei sopra richiamati motivi di sostituzione o integrazione o di ineleggibilità e/o decadenza dovesse configurarsi, l'Organismo di Vigilanza decadrebbe automaticamente dalla carica; permanerebbe in ogni caso in carico all'Organismo di Vigilanza l'obbligo di comunicare senza indugio la notizia al Presidente e all'Amministratore Delegato, affinché questi ultimi provvedano a formulare la proposta di sostituzione al Consiglio di Amministrazione ai sensi del presente paragrafo.

Il Consiglio di Amministrazione può revocare, con delibera consiliare, sentito il parere del Collegio Sindacale, il componente dell'Organismo in ogni momento ma solo per giusta causa, nonché provvedere, con atto motivato, alla sospensione delle funzioni e/o dei poteri dell'Organismo e alla nomina di un interim o alla revoca dei poteri.

Costituiscono giusta causa di revoca dei componenti:

- l'accertamento di un grave inadempimento da parte dell'Organismo di Vigilanza nello svolgimento dei propri compiti;
- l'omessa comunicazione al Consiglio di Amministrazione di un conflitto di interessi, anche potenziale, che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell'Organismo stesso;
- la sentenza di condanna della Società, passata in giudicato, ovvero una sentenza di patteggiamento, ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza;
- la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza;
- un provvedimento di condanna, anche non passato in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta (cosiddetto "patteggiamento"), in Italia o all'estero, per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex D. Lgs 231/2001;
- una condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di "patteggiamento" a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.
- per il componente legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, l'avvio di un procedimento disciplinare per fatti da cui possa derivare la sanzione del licenziamento.

Qualora la revoca avvenga senza giusta causa, il componente revocato avrà diritto di richiedere di essere immediatamente reintegrato in carica.

Il componente può recedere in ogni momento dall'incarico con preavviso scritto di almeno 30 giorni, da comunicarsi ai Consiglieri di Amministrazione con raccomandata A.R. Il Consiglio di Amministrazione provvede a nominare il nuovo componente durante la prima riunione del Consiglio stesso, e comunque entro 60 giorni dalla data di cessazione del componente recesso.

L'Organismo di Vigilanza ha definito, in piena autonomia, le regole per il proprio funzionamento nel "Regolamento dell'attività dell'Organismo di Vigilanza", in particolare disciplinando le modalità operative per l'espletamento delle funzioni ad esso rimesse. Il Regolamento è stato successivamente trasmesso al Consiglio di Amministrazione per la relativa presa d'atto.

3.2 Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti:

- vigilare sulla diffusione all'interno della Società della conoscenza, della comprensione e dell'osservanza del Modello;
- vigilare sulla validità e adeguatezza del Modello, ossia sulla sua concreta capacità di prevenire i comportamenti sanzionati dal Decreto;
- vigilare sull'attuazione del Modello nell'ambito delle aree di attività potenzialmente a rischio di reato;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione della Società l'opportunità di aggiornare il Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

Nello svolgimento di dette attività, l'Organismo provvederà ai seguenti adempimenti:

- coordinarsi e collaborare con gli Uffici aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività aziendali identificate nel Modello a rischio reato;
- verificare l'istituzione e il funzionamento di specifici canali informativi "dedicati" (es. indirizzo di posta elettronica e numero di fax), diretti a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo;
- effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o su atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività aziendale individuate a potenziale rischio di reato;
- verificare e controllare la regolare tenuta ed efficacia di tutta la documentazione inerente le attività/operazioni individuate nel Modello potendo accedere a tutta la documentazione e informazioni ritenute utili nell'ambito del monitoraggio;
- verificare l'effettivo svolgimento delle iniziative di informazione e formazione sul Modello intraprese dalla Società;
- avvalersi dell'ausilio e del supporto del personale dipendente della Società, ed in particolare dell'Ufficio Amministrazione, Finanza e Controllo per le attività di monitoraggio, nonché del Datore di Lavoro e della struttura da questi coordinata per i temi di sicurezza e igiene sui luoghi di lavoro, o di eventuali consulenti esterni per problematiche di particolare complessità o che richiedono competenze specifiche (ad es. in ambito ambientale);
- svolgere o provvedere a far eseguire accertamenti sulla veridicità e fondatezza delle segnalazioni ricevute, predisporre una relazione sulla attività svolta e proporre al Presidente e all'Amministratore Delegato, con il coinvolgimento della funzione aziendale preposta all'adozione delle sanzioni disciplinari nei confronti del personale della Società, l'eventuale prescrizione dei provvedimenti di cui alla Sezione Quarta;
- segnalare immediatamente al Consiglio di Amministrazione eventuali violazioni del Modello da parte degli Amministratori della Società ovvero di figure apicali della stessa.
- segnalare immediatamente al Collegio Sindacale eventuali violazioni del Modello, ritenute fondate, da parte dell'intero Consiglio di Amministrazione o di uno o più Amministratori, laddove fondate.

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti sopra elencati, l'Organismo è dotato dei poteri di seguito indicati:

- emanare disposizioni intesi a regolare le proprie attività e predisporre e aggiornare l'elenco delle informazioni che devono pervenirgli dalle Funzioni aziendali;
- accedere, senza autorizzazioni preventive, a ogni documento aziendale ritenuto rilevante per lo svolgimento delle funzioni allo stesso attribuite dal D.Lgs. 231/2001;
- disporre che i responsabili degli Uffici aziendali, e in ogni caso tutti i Destinatari, forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte della Società;
- compiere indagini in merito alle segnalazioni pervenute per verificare se integrino violazioni del Codice di Comportamento e/o del Modello e per accertarne la fondatezza, segnalando, all'esito delle indagini condotte, all'Ufficio competente o al Consiglio di Amministrazione, a seconda del ruolo aziendale dell'autore della violazione, l'opportunità di avviare una procedura disciplinare o di assumere adeguate misure sanzionatorie nei confronti dell'autore stesso;
- ottenere l'informativa in merito agli esiti delle procedure disciplinari o delle iniziative sanzionatorie assunte dalla Società per accertate violazioni del Codice di Comportamento e/o del Modello, e, in caso di archiviazione, chiederne le motivazioni;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello.

Il Consiglio di Amministrazione della Società assegna all'Organismo di Vigilanza un budget di spesa annuale nell'importo proposto dall'Organismo stesso e, in ogni caso, adeguato rispetto alle funzioni ad esso rimesse. L'Organismo delibera in autonomia le spese da sostenere nel rispetto dei poteri di firma aziendali e, in caso di spese eccedenti il budget, dovrà essere autorizzato dall'Amministratore Delegato e comunicato al Comitato Controllo Interno e Gestione Rischi.

3.3 Flussi di comunicazione dell'Organismo di Vigilanza

Come sopra già anticipato, al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, l'Organismo di Vigilanza comunica direttamente con il Consiglio di Amministrazione della Società.

Segnatamente, l'Organismo di Vigilanza riferisce agli Organi Sociali lo stato di fatto sull'attuazione del Modello e gli esiti dell'attività di vigilanza tramite reporting diretto, riunioni (anche in video conferenza,) svolto con le seguenti modalità:

- almeno annualmente, nei confronti del consiglio di Amministrazione attraverso una relazione scritta, nella quale siano illustrate le attività di monitoraggio svolte dall'Organismo stesso, le criticità rilevate e gli eventuali interventi correttivi o migliorativi opportuni per assicurare l'implementazione operativa del Modello;
- annualmente nei confronti del Collegio Sindacale, in relazione a presunte violazioni poste in essere dai vertici aziendali o dai componenti del Consiglio di Amministrazione, ferma restando la facoltà del Collegio Sindacale di richiedere informazioni o chiarimenti in merito alle suddette presunte violazioni.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento sia dal Consiglio di Amministrazione che dal Collegio Sindacale e, a sua volta, ha facoltà di richiedere la convocazione dei predetti organi sociali per questioni inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello o in relazione a situazioni specifiche.

L'attività di reporting sopra indicata sarà documentata attraverso verbali e conservata agli atti dell'Organismo, nel rispetto del principio di riservatezza dei dati ed informazioni ivi contenuti, nonché delle disposizioni normative in tema di trattamento di dati personali.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, nonché al fine di un completo e corretto esercizio dei propri compiti, l'Organismo ha inoltre facoltà di richiedere chiarimenti o informazioni direttamente ai soggetti aventi le principali responsabilità operative.

3.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Il D. Lgs. 231/2001 enuncia, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza da parte delle Funzioni della Società, diretti a consentire all'Organismo stesso lo svolgimento delle proprie attività di vigilanza e di verifica.

Quanto alla specifica previsione contenuta nella lettera d) del secondo comma dell'art. 6, in tema di informazione nei confronti dell'Organismo di vigilanza, va osservato che tali obblighi rappresentano un ulteriore strumento per agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello e di accertamento a posteriori delle cause che hanno reso possibile il verificarsi del reato.

L'obbligo di fornire informazioni all'OdV è rivolto alle funzioni aziendali e riguarda:

- a) le risultanze periodiche dell'attività di controllo dalle stesse posta in essere per dare attuazione ai modelli (report riepilogativi dell'attività svolta, attività di monitoraggio, indici consuntivi, ecc.);
- b) le anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili (un fatto non rilevante, se singolarmente considerato, potrebbe assumere diversa valutazione in presenza di ripetitività o estensione dell'area di accadimento).

A tale proposito devono essere comunicate all'Organismo di Vigilanza le seguenti informazioni:

- su base periodica, le informazioni, i dati, le notizie ed i documenti che costituiscano deroghe e/o eccezioni rispetto alle procedure aziendali, previamente identificati dall'Organismo di Vigilanza e da quest'ultimo formalmente richiesti alle singole Uffici/Funzioni (c.d. flussi informativi), secondo le modalità e le tempistiche definite dall'Organismo medesimo;
- nell'ambito delle attività di verifica dell'Organismo di Vigilanza, ogni informazione, dato, notizia e documento ritenuto utile e/o necessario per lo svolgimento di dette verifiche, preventivamente identificati dall'Organismo e formalmente richiesti alle singole Uffici/Funzioni;
- su base occasionale, ogni altra informazione, di qualsivoglia natura, attinente l'attuazione del Modello e/o del Codice di Comportamento nelle aree di attività a rischio-reato, nonché il rispetto delle previsioni del Decreto, che possano essere utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo (c.d. segnalazioni).

Con particolare riferimento ai flussi informativi periodici provenienti dal management, se prevedono l'obbligo di comunicare gli esiti di controlli già effettuati e non la trasmissione di informazioni o documenti da controllare, tali flussi periodici fanno chiarezza sui diversi ruoli in materia di prevenzione. Infatti, se ben definiti, i flussi informativi precisano che il management deve esercitare l'azione di controllo, mentre l'OdV - quale meccanismo di assurance - deve valutare i controlli effettuati dal management.

Peraltro, l'obbligo di riferire gli esiti dei controlli all'OdV, produce un effetto di responsabilizzazione del management operativo.

Con riferimento ai flussi informativi tra gli organi di controllo, l'OdV è destinatario di flussi ad evento da parte del Collegio Sindacale (ed eventualmente dell'Organo di revisione), nel caso essi rilevino carenze e violazioni che presentino rilevanza sotto il profilo del Modello Organizzativo 231, nonché di ogni fatto o anomalia riscontrati che rientrino nell'ambito dei processi valutati come sensibili per la commissione dei reati presupposto; specularmente l'OdV è tenuto a comunicare al Collegio Sindacale le carenze eventualmente riscontrate nella valutazione della concreta attuazione del Modello Organizzativo 231, ad esempio nell'ambito delle verifiche sui processi sensibili ai rischi

fiscali, su quelli relativi ai rischi di condotte corruttive, alla commissione dei reati societari, di salute e sicurezza sul lavoro, in ambito ambientale.

A tale ultimo riguardo, i Destinatari devono riferire all'Organismo di Vigilanza ogni informazione relativa a comportamenti che possano integrare violazione delle prescrizioni del Decreto e/o del Modello e/o del Codice di Comportamento, nonché specifiche fattispecie di reato.

A tal fine, in aggiunta ai tradizionali canali dedicati per comunicare con l'Organismo di Vigilanza (indirizzo di posta elettronica odv-mi@marineinteriors.it e un indirizzo di posta tradizionale Marine Interiors S.p.A., via Genova 1 – Trieste – Riservato OdV), resi noti ai destinatari del Modello ed ai quali potranno essere inviate le eventuali segnalazioni e il cui accesso è riservato ai soli componenti dell'Organismo, è stata attivata l'apposita piattaforma di cui al paragrafo 4.8 che segue, rispondente alle prescrizioni di cui al Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24: Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

Viene assicurata la riservatezza delle fonti e delle informazioni di cui si venga in possesso, fatti salvi gli obblighi di legge. Inoltre, la Società non effettuerà azioni ritorsive dirette o indirette (sanzioni disciplinari, demansionamento, sospensione, licenziamento) o discriminerà in alcun modo in ambito lavorativo chi abbia svolto azioni mirate a riferire eventi o situazioni relative al rispetto del Codice di Comportamento, del Modello, delle procedure aziendali o comunque delle normative di legge (Whistleblower). Tale tutela viene estesa anche: ai facilitatori (coloro che prestano assistenza al Whistleblower); alle persone del medesimo contesto lavorativo del Whistleblower e a questi legate da uno stabile legame affettivo o di parentela; ai colleghi di lavoro che hanno con il Whistleblower un rapporto abituale e corrente; agli enti di proprietà del Whistleblower o in cui egli lavora, nonché agli enti che operano nel suo medesimo contesto lavorativo. Tali figure risultano chiaramente identificate dall'art. 3 del Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24. Per quanto riguarda "Ambito di applicazione e definizioni", "Segnalazioni interne, segnalazioni esterne, obbligo di riservatezza e divulgazioni pubbliche" e "Misure di protezione", si fa integrale rimando al citato Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24.

L'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni pervenute e, qualora lo ritenga opportuno, potrà convocare sia il segnalante, per ottenere maggiori informazioni, sia il presunto autore della violazione, dando inoltre luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che siano necessarie per appurare la fondatezza della segnalazione.

Non verranno prese in considerazione segnalazioni prive di qualsiasi elemento sostanziale a loro supporto, eccessivamente vaghe o poco circostanziate ovvero di evidente contenuto diffamatorio o calunnioso.

È ovvio che l'obbligo di informare il datore di lavoro di eventuali comportamenti contrari al Modello organizzativo rientra nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli articoli 2104 e 2105 del codice civile.

L'obbligo di informazione è quindi esteso anche ai dipendenti che vengano in possesso di notizie relative alla violazione del modello organizzativo o alla commissione dei reati, in specie all'interno dell'ente, ovvero a "pratiche" non in linea con le norme di comportamento che l'ente ha emanato nell'ambito del Modello disegnato dal decreto 231 (codice etico e di comportamento).

Di conseguenza, rientrando in tali doveri, il corretto adempimento all'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Una volta accertata la fondatezza della segnalazione, compatibilmente con le indicazioni rese dal richiamato Decreto legislativo n. 24, l'Organismo:

- per le violazioni poste in essere dal personale dipendente, ne dà immediata comunicazione per iscritto al Presidente e/o all'Amministratore Delegato per l'avvio delle conseguenti azioni disciplinari;

- per violazioni del Modello e/o del Codice di Comportamento, ritenute fondate, da parte degli Amministratori della Società, ne dà immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale;
- per violazioni del Modello e/o del Codice di Comportamento, ritenute fondate, da parte di figure apicali della Società, ne dà immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione.

Oltre alle informazioni sopra indicate, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza:

da parte degli Uffici Aziendali le notizie concernenti:

- le decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici;
- gli esiti del monitoraggio e del controllo già effettuato nel periodo di riferimento, sulle commesse acquisite da enti pubblici o soggetti che svolgano funzioni di pubblica utilità.
- gli esiti dei controlli - preventivi e successivi - che sono stati effettuati nel periodo di riferimento, sugli affidamenti a operatori del mercato, a seguito di gare a livello nazionale ed europeo, ovvero a trattativa privata;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento della Società o di soggetti apicali, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D. Lgs. 231/2001, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per reati ricompresi nel D. Lgs. 231/2001;
- modifiche nel sistema delle deleghe e delle procure, nonché modifiche statutarie o dell'organigramma aziendale;
- esiti delle eventuali azioni intraprese a seguito di segnalazione scritta dell'Organismo di Vigilanza di accertata violazione del Modello, l'avvenuta irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione del Modello, nonché i provvedimenti di archiviazione con le relative motivazioni;
- le commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al decreto 231;
- segnalazione di infortuni gravi (omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime, in ogni caso qualsiasi infortunio con prognosi superiore ai 30 giorni) occorsi a dipendenti, collaboratori della Società, e più genericamente a tutti coloro che abbiano accesso alle strutture della Società;
- variazioni nei ruoli e nelle responsabilità nell'ambito dei sistemi di gestione della sicurezza sui luoghi di lavoro (quali nomina a Datore di Lavoro, delega di funzione ex art. 16 D.Lgs.81/2008, nomina a RSPP) e ambiente (quali procure e deleghe in materia ambientale).

Tutte le informazioni, la documentazione, ivi compresa la reportistica prevista dal Modello, e le segnalazioni raccolte dall'Organismo di Vigilanza ed allo stesso pervenute nell'espletamento dei propri compiti istituzionali devono essere custodite dall'Organismo in un apposito archivio istituito presso la sede della Società, nel rispetto delle disposizioni normative in tema di trattamento dei dati personali.

SEZIONE QUARTA - SISTEMA SANZIONATORIO

4.1 Il sistema sanzionatorio. Sanzioni per il personale dipendente non Dirigente

La definizione di un sistema sanzionatorio, applicabile in caso di violazione delle disposizioni del presente Modello, costituisce condizione necessaria per garantire l'efficace attuazione del Modello stesso, nonché presupposto imprescindibile per consentire alla Società di beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa. La fonte è da rinvenirsi nel comma 2, lettera e) dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'irrogazione di una condanna penale nei confronti del dipendente, del dirigente o del soggetto apicale o dall'instaurarsi di un procedimento penale e finanche dalla commissione di un reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Ai fini dell'applicazione del sistema disciplinare, costituisce condotta rilevante, che determina l'applicazione di eventuali sanzioni, ogni azione o comportamento, anche di carattere omissivo, posto in essere in violazione delle norme contenute nel presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari, nel rispetto di quanto previsto dal capitolo 5 del Codice Disciplinare approvato dalla Società, dovrà essere ispirata al principio di proporzionalità e gradualità ed in particolare nell'individuazione della sanzione correlata si tiene conto degli aspetti oggettivi e soggettivi della condotta rilevante.

In particolare, sotto il profilo oggettivo ed in termini di gradualità, si tiene conto delle:

- violazioni del Modello che non hanno comportato esposizione a rischio o hanno comportato modesta esposizione a rischio;
- violazioni del Modello che hanno comportato una apprezzabile o significativa esposizione a rischio;
- violazioni del Modello che hanno integrato un fatto di rilievo penale.

Le condotte rilevanti assumono, inoltre, maggiore o minore gravità in relazione alle circostanze in cui è stato commesso il fatto ed ai seguenti aspetti soggettivi:

- commissione di più violazioni con la medesima condotta;
- recidiva del soggetto agente;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica del soggetto cui è riferibile la condotta contestata;
- condivisione di responsabilità con altri soggetti concorrenti nella violazione della procedura.

Il procedimento sanzionatorio è in ogni caso rimesso alla funzione e/o agli organi societari competenti.

In relazione al personale dipendente non Dirigente, la Società deve rispettare i limiti di cui all'art. 7 della Legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori) e le previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale dei Lavoratori dell'industria del legno e dell'arredo, sia con riguardo alle sanzioni comminabili che alle modalità di esercizio del potere disciplinare.

La violazione delle norme di condotta e delle procedure indicate nel Modello costituisce un illecito disciplinare, ai sensi dell'art. 2104, co. 2, c.c. A titolo esemplificativo e non esaustivo e salvo quanto previsto nel CCNL ai fini dell'applicazione di eventuali misure disciplinari, si indicano alcune condotte rilevanti:

- violazione delle procedure interne od adozione, nell'espletamento di attività a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non esecuzione degli ordini impartiti dalla Società sia in forma

scritta che verbale (ad esempio il Lavoratore che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.);

- adozione, nell'espletamento delle attività a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello o violazione dei principi dello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una inosservanza degli ordini impartiti dalla Società (ad esempio il Lavoratore che si rifiuti di sottoporsi agli accertamenti sanitari di cui all'art. 5 della legge 20 maggio 1970 n. 300; falsifichi e/o alteri documenti interni o esterni; non applichi volontariamente le disposizioni impartite dalla Società, al fine di trarre vantaggio per se o per la Società stessa; sia recidivo, in qualsiasi delle mancanze che abbiano dato luogo alla applicazione delle misure disciplinari conservative).

Il procedimento di applicazione della sanzione nei confronti di dipendenti non dirigenti avviene nel rispetto delle disposizioni degli artt. 7 L. 20.5.1970 n. 300 e 8 Sez. Quarta Titolo VII del vigente CCNL Industria del legno e dell'arredo.

L'Organismo di Vigilanza trasmette al Responsabile della Funzione Personale una relazione contenente:

- le generalità del soggetto responsabile della violazione;
- la descrizione della condotta contestata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli eventuali documenti ed elementi a supporto della contestazione.

Con tempestività dall'acquisizione della relazione, il Responsabile della Funzione Personale o altro addetto della medesima Funzione trasmette al Dipendente una contestazione scritta contenente:

- l'indicazione puntuale della condotta constatata;
- le previsioni del Modello oggetto di violazione;
- l'avviso della facoltà di formulare eventuali deduzioni e/o giustificazioni scritte entro cinque giorni dalla ricezione della comunicazione, potendo - nell'anzidetto termine - richiedere l'intervento del rappresentante dell'associazione sindacale cui il dipendente aderisce o conferisce mandato.

Il Responsabile della Funzione Personale o altro addetto della medesima Funzione assume la decisione e irroga la sanzione. Le sanzioni debbono essere comminate entro sei giorni dalle giustificazioni all'interessato a cura del Responsabile della Funzione Personale. Il provvedimento è comunicato altresì all'Organismo di Vigilanza.

Il dipendente, ferma restando la possibilità di ricorrere all'Autorità Giudiziaria, può, nei venti giorni successivi la ricezione del provvedimento, promuovere la costituzione di un collegio di conciliazione ed arbitrato, restando in tal caso la sanzione sospesa fino alla relativa pronuncia.

Il Consiglio di Amministrazione è informato in merito all'esito del procedimento.

4.2 Sanzioni per i lavoratori subordinati con la qualifica di dirigenti

Le violazioni, da parte di dirigenti, delle procedure interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello sono di seguito dettagliate, a titolo esemplificativo e non esaustivo. Tra le fattispecie di condotta rilevante possono citarsi:

- il mancato rispetto dei principi e dei protocolli indicati nel Modello;
- la mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relativi ai protocolli aziendali in modo da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;

- la violazione e/o nella elusione del sistema di controllo poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle Procedure aziendali ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'Organismo di Vigilanza del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- le violazioni delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe, ad eccezione dei casi di estrema necessità e di urgenza, di cui dovrà essere data tempestiva informazione al superiore gerarchico;
- l'omessa supervisione, controllo e vigilanza da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione dei principi indicati nel Modello;
- la violazione dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico circa eventuali violazioni del Modello poste in essere ad altri Destinatari del presente Sistema Disciplinare o di cui comunque si abbia prova diretta e certa;
- se di competenza, la mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione al personale operante nell'ambito dei processi regolati dai protocolli aziendali relativi ad aree sensibili.

In caso di violazione delle procedure previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, si applicano le sanzioni previste dal vigente CCNL Industria legno e arredo, in base al giudizio di gravità dell'infrazione e di adeguatezza della sanzione. In particolare:

- in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello che non hanno comportato o hanno comportato modesta esposizione a rischio, il dirigente incorre nel richiamo scritto o nella sanzione pecuniaria da 0,5 a tre volte il corrispettivo mensile;
- in caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello tale da configurare un notevole inadempimento, che ha comportato una apprezzabile o significativa esposizione a rischio, il dirigente incorre nella sanzione della revoca, totale o parziale, di deleghe o procure oppure nel licenziamento con preavviso;
- in caso di violazioni del Modello che hanno integrato un fatto di rilievo penale o violazioni che siano di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendone neanche una provvisoria prosecuzione oppure comportino la concreta applicazione a carico della società delle misure previste dal Decreto e/o la commissione di uno dei reati presupposto, il dirigente incorre nella sanzione del licenziamento senza preavviso.

La procedura di accertamento dell'illecito con riguardo ai Dirigenti è regolata dalle disposizioni normative vigenti nonché dei contratti collettivi applicabili. In particolare, l'Organismo di Vigilanza, trasmette al Presidente del Collegio Sindacale, all'Amministratore Delegato ed al Responsabile della Funzione Personale una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- le generalità del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro.

Con tempestività dall'acquisizione della relazione dell'Organismo di Vigilanza, l'Amministratore Delegato e/o il Responsabile della Funzione Personale convoca il Dirigente interessato mediante una comunicazione di contestazione contenente:

- l'indicazione della condotta constatata e l'oggetto di violazione ai sensi delle previsioni del Modello;
- l'avviso della data della audizione e la facoltà dell'interessato di formulare, anche in quella sede, eventuali giustificazioni, sia scritte che verbali, sui fatti.

Valutate quest'ultime qualora dovesse essere comprovata la violazione e/o non fornite le necessarie giustificazioni, la Società potrà irrogare la sanzione e, se il dirigente è destinatario di deleghe o procure da parte del Consiglio di Amministrazione, queste potranno essere revocate, se collegate alla violazione contestata o se ritenuto altrimenti opportuno.

Il provvedimento di comminazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato, entro i sei giorni successivi dalla presentazione delle giustificazioni.

Il Consiglio di Amministrazione della Società e l'Organismo di Vigilanza dovranno essere informati in merito agli esiti delle verifiche interne ed alle decisioni adottate.

Ferma restando la facoltà di ricorrere all'Autorità giudiziaria avverso la decisione disciplinare, l'interessato può promuovere, nei venti giorni successivi alla ricezione del provvedimento, la costituzione di un Collegio di conciliazione ed arbitrato, secondo le norme legali e/o contrattuali vigenti. In caso di nomina del Collegio, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia di tale organo.

4.3 Sanzioni per i collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza

L'inosservanza - da parte dei collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza delle figure apicali della Società - delle disposizioni Modello, ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza determina, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, ferma restando la facoltà della Società di richiedere il risarcimento dei danni subiti in conseguenza di detti comportamenti, inclusi i danni causati dall'applicazione delle misure sanzionatorie previste dal D. Lgs. 231/2001.

4.4 Misure nei confronti degli amministratori

In caso di violazione accertata delle disposizioni del Modello, ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte, da parte di uno o più amministratori, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, affinché provvedano ad assumere o promuovere le iniziative più opportune ed adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto sociale.

In caso di violazione accertata delle disposizioni del Modello da parte dell'intero Consiglio di Amministrazione, ivi incluse della documentazione che di esso forma parte, l'Organismo di Vigilanza informa immediatamente il Collegio Sindacale, affinché provveda a promuovere le conseguenti iniziative.

In particolare, in caso di violazione delle disposizioni del Modello, ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte, ad opera di uno o più amministratori, il Consiglio di Amministrazione potrà procedere direttamente, in base all'entità e gravità della violazione commessa, all'irrogazione della misura sanzionatoria del richiamo formale scritto ovvero della revoca anche parziale dei poteri delegati e delle procure conferite nei casi più gravi, tali da ledere la fiducia della Società nei confronti del responsabile.

In caso di violazioni delle disposizioni del Modello, ivi incluse quelle della documentazione che di esso forma parte, ad opera di uno o più amministratori, dirette in modo univoco ad agevolare o istigare la commissione di un reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ovvero a commetterlo, le misure sanzionatorie (quali a mero titolo di esempio, la sospensione temporanea dalla carica e, nei casi più gravi, la revoca dalla stessa) dovranno essere adottate dall'Assemblea dei Soci, su proposta del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale.

4.5 Misure nei confronti degli apicali

In ogni caso, anche la violazione dello specifico obbligo di vigilanza sui sottoposti gravante sui soggetti apicali comporterà l'assunzione, da parte della Società, delle misure sanzionatorie ritenute più opportune in relazione, da una parte, alla natura e gravità della violazione commessa e, dall'altra, alla qualifica dell'apicale che dovesse commettere la violazione.

A titolo esemplificativo e non esaustivo possono costituire presupposto per l'applicazione delle sanzioni le seguenti condotte:

- mancato rispetto dei principi e dei protocolli contenuti nel Modello;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distribuzione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli aziendali ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'Organismo di Vigilanza del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione.
- violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma e, in generale, al sistema delle deleghe, ad eccezione dei casi di necessità e di urgenza, di cui dovrà essere data tempestiva informazione al Consiglio di Amministrazione;
- violazione dell'obbligo di informativa dell'Organismo di Vigilanza e/o all'eventuale Soggetto sovra ordinato circa comportamenti diretti alla commissione di un reato o di un illecito amministrativo ricompreso fra quelli previsti dal Decreto.

In ogni caso, anche la violazione dello specifico obbligo di vigilanza sui sottoposti gravante sui soggetti apicali comporterà l'assunzione, da parte della Società, delle misure sanzionatorie ritenute più opportune in relazione, da una parte, alla natura e gravità della violazione commessa e, dall'altra, alla qualifica dell'apicale che dovesse commettere la violazione.

4.6 Misure nei confronti dei sindaci

Qualora la violazione del Modello sia ascrivibile ad uno o più sindaci, l'Organismo di Vigilanza informa senza indugio il Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione, nelle persone dei rispettivi Presidenti.

Il Collegio Sindacale, esperite le opportune ulteriori indagini e, eventualmente, sentito il componente a cui è contestata la violazione, assume, sentito il Consiglio di Amministrazione, i provvedimenti opportuni a norma dell'art. 2407 c.c.

4.7 Misure nei confronti di esterni e Partners

Il rispetto del Modello è garantito anche mediante la previsione di clausole contrattuali che obblighino Collaboratori esterni, Consulenti e Partner commerciali al rispetto dei principi contenuti nel Codice di comportamento nonché, ove possibile, dei protocolli specificamente inerenti all'attività svolta, pena – in difetto – la possibilità per la Società di recedere dal contratto o di risolverlo. Nelle clausole contrattuali è fatto richiamo espresso ai collegamenti al Codice di Comportamento e al Modello 231 presenti sul sito Internet di Marine Interiors.

Qualora la violazione, riconducibile al campo di applicazione del D. Lgs. 231/2001, fosse realizzata da un lavoratore autonomo, fornitore o altro soggetto nell'ambito dei rapporti contrattuali con Marine Interiors, è prevista, quale sanzione, la risoluzione del contratto in applicazione delle clausole contrattuali e delle norme di legge e, se del caso, la relativa denuncia all'autorità competente.

4.8 Sanzioni ex art. 6, comma 2-bis, D Lgs. 231/2001 e procedura “Whistleblowing”. Garanzie per il segnalante

Con riferimento al sistema sanzionatorio relativo alla corretta gestione delle segnalazioni di illeciti ex art. 6, comma 2-bis, D. Lgs. 231/2001 (c.d. “Whistleblowing”), sono previste:

- sanzioni a tutela del segnalante per chi compie atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante stesso per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- sanzioni nei confronti di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate.

Le sanzioni sono definite in relazione al ruolo del destinatario delle stesse, secondo quanto indicato nei paragrafi precedenti, nella misura in cui le violazioni delle norme relative al sistema di segnalazione rappresentino, esse stesse, delle violazioni delle disposizioni del Modello.

La società oltre ad avere introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello e il divieto di ritorsione, ha previsto, ai sensi del decreto legislativo 24/2023 attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, adeguati canali di segnalazione interna.

La piattaforma adottata da Marine Interiors S.p.A. <https://marineinteriors.segnalazioni.net/> risponde a queste caratteristiche:

1. la password di accesso è stata reimpostata dall'Organismo di Vigilanza attraverso procedura sicura;
2. è stata utilizzata la denominazione del sito istituzionale di Marine Interiors S.p.A., per creare un rapporto di fiducia con i potenziali segnalanti;
3. quali dati istituzionali esaustivi da indicare nelle pagine e nel footer della piattaforma, sono stati comunicati dalla Società al provider;
4. la Denominazione Cliente (Marine Interiors S.p.A.);
5. il Sito Web (Fincantieri / Marine Interiors)
6. la Sede legale (Via Genova n. 1 – Trieste);
7. la Partita IVA (01335680326)
8. la PEC (marineinteriorsspa@pec.fincantieri.it).
9. È stata operata una Attivazione Multilingua (Italiano e Inglese)
10. Il sistema è configurato in maniera tale che gli utenti segnalatori si registrino al sistema in maniera autonoma, tramite il form di registrazione. Per la registrazione non è richiesto al segnalante un documento di riconoscimento.
11. È possibile consentire l'invio di segnalazioni a soggetti non registrati. La segnalazione può essere quindi trattata come segnalazione anonima e gestita come tale. L'utente non registrato ha comunque la possibilità di visualizzare la sua segnalazione ed interagire con i Responsabili, tramite il codice della segnalazione, rilasciato dal software. È possibile disattivare questa tipologia di segnalazione.
12. Il sistema invia le email di notifica (invio segnalazione, ricezione nuovo messaggio) al segnalante.
13. Il sistema è configurato in modo tale che il Segnalante debba indicare una tipologia di illecito o violazione da un menu a tendina con delle voci preimpostate, che sono state poi modificate e integrate sintonicamente dall'OdV e dalla Società:
 - Corruzione
 - Istigazione alla corruzione
 - Abuso d'ufficio
 - Furto
 - Condotte che arrecano un danno patrimoniale a Marine Interiors e al Gruppo di appartenenza

- Mobbing
- Assenteismo
- Comportamento violento o molesto
- Condotte che violano il Codice Etico di Fincantieri, adottato da Marine Interiors
- Violazione procedura di gara e altri affidamenti
- Violazione procedura di selezione e assunzione del personale
- Conflitto di interessi
- Diffusione informazioni riservate/violazione obbligo di riservatezza
- Violazioni in materia di sicurezza sul lavoro
- Condotte che violano il CCNL applicabile
- Condotte che arrecano un pregiudizio alla immagine di Marine Interiors e del Gruppo di appartenenza
- Condotte che costituiscono una misura discriminatoria nei confronti del dipendente che ha segnalato l'illecito o violazione della riservatezza nella procedura della segnalazione dell'illecito
- Violazione di altre procedure richiamate dal Modello di Organizzazione e Gestione Parte Speciale
- Truffa ai danni dell'azienda
- Truffa ai danni dello Stato
- Falso in bilancio. Reati societari
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati
- Ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro o altri beni di provenienza illecita, autoriciclaggio
- Violazione diritto d'autore
- Induzione a non rendere dichiarazioni o rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria
- Reati ambientali
- Impiego di cittadini terzi il cui soggiorno è irregolare, Razzismo e xenofobia, Intermediazione illecita di manodopera e sfruttamento del lavoro
- Altro.

Poiché è stata richiesta l'attivazione multilingua, è indicata per ogni tipologia di reato la denominazione da attribuire per ogni singola lingua.

1. Il sistema è configurato in modo tale che ci sia un unico Responsabile gestore delle segnalazioni. È stato comunicato al gestore del portale il nominativo, l'indirizzo email ed il ruolo (OdV) del Responsabile.
2. È possibile configurare degli utenti collaboratori, che possono essere associati dal Responsabile ad una o più segnalazioni. I collaboratori non ricevono direttamente le segnalazioni ed hanno privilegi limitati rispetto al responsabile. È possibile consentire al collaboratore di inviare messaggi direttamente al segnalante.
3. L'utente gestore contenuti può modificare i testi delle pagine informative presenti nella home page (Regolamento, FAQ, privacy, etc.) Poiché l'utente gestore contenuti è anche Responsabile delle segnalazioni, è stata indicata una mail di accesso differente.

4. È stato attivato un sistema di promemoria basato sugli stati (Calendario notifiche). In particolare, è stato previsto:
 - avviso prima lettura: se la segnalazione non viene “letta”, entro 3 giorni, il sistema invia una notifica.
 - avviso in lavorazione: se lo stato della segnalazione non viene impostato su “in lavorazione”, entro 5 giorni, il sistema invia una notifica.
 - avviso chiusura: se lo stato della segnalazione non viene impostato su “chiusa”, entro 10 giorni, il sistema invia una notifica.
5. Nella piattaforma sono disponibili delle pagine informative adattate in base alle esigenze di Marine Interiors (Regolamento, Privacy, Cookie policy, FAQ, Cosa è possibile segnalare, Note sulla riservatezza). Nella pagina relativa alla privacy sono indicati i riferimenti del Titolare del trattamento (Rappresentante legale e suo Indirizzo email).

La normativa prevede tutele specifiche per la protezione dei whistleblowers che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali ed europee, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Il Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 rafforza i principi di trasparenza e responsabilità, senza differenze tra organizzazione pubblica o privata, con riguardo ai settori individuati dalla Direttiva (UE) 2019/1937 in materia di whistleblowing (es. appalti pubblici, servizi finanziari, sicurezza dei prodotti e dei trasporti, ambiente, alimenti, salute pubblica, privacy, sicurezza della rete e dei sistemi informatici, concorrenza).

Ai sensi dell'art. 3 del citato Decreto n. 24, l'ambito di applicazione soggettivo include dipendenti, collaboratori, lavoratori subordinati e autonomi, liberi professionisti ed appartenenti ad altre categorie (es. volontari, tirocinanti e shareholder). Altresì, le misure di protezione si applicano anche ai cosiddetti “facilitatori”, e cioè colleghi, parenti o affetti stabili del soggetto che ha segnalato.

Le misure di protezione mirano a garantire la riservatezza del segnalante e il divieto di atti ritorsivi nei suoi confronti. La gestione dei canali di segnalazione deve essere affidata a una persona o a un ufficio interno oppure a un soggetto esterno, autonomo e con personale appositamente formato. Nel caso di Marine Interiors, il soggetto individuato è l'Organismo di vigilanza monocratico.

Le segnalazioni possono essere rese in forma scritta o orale ovvero, su richiesta specifica del segnalante, attraverso incontri diretti e posti in essere entro un termine ragionevole.

Può beneficiare delle tutele anche chi effettua la segnalazione mediante la divulgazione pubblica, purché sia stato preliminarmente utilizzato il canale interno o esterno, ma non vi sia stata una risposta appropriata o che non siano stati utilizzati i canali interni o esterni per rischio di ritorsione o per inefficacia di quei sistemi.

L'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) è stata individuata, in presenza delle condizioni elencate dall'art. 6 del Decreto, quale unica Autorità competente a ricevere e gestire segnalazioni in materia di whistleblowing attraverso appositi canali di segnalazione esterni.

Ancora, in caso di mancato adeguamento o violazione della disciplina, l'ANAC è competente a irrogare sanzioni amministrative pecuniarie da 10.000 a 50.000 € nei casi in cui vengano commesse ritorsioni o quando è accertato che una segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza, oppure da 10.000 a 50.000 € nel caso accerti che non sono stati istituiti canali di segnalazione o che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni; altresì, sono previste sanzioni da 500 a 2.500 € nel caso in cui venga accertata la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia.

Con riferimento ai profili relativi al trattamento dei dati personali, l'art. 13 del Decreto prevede che ogni trattamento dovrà essere posto in essere nel rispetto del Regolamento (UE) 679/2016 (GDPR). L'art. 13 del Decreto individua con chiarezza i compiti in tema di trattamento dei dati personali degli attori coinvolti nei trattamenti relativi alla gestione delle segnalazioni e ne precisa le relative responsabilità.

I trattamenti di dati personali afferenti alla ricezione e la gestione delle segnalazioni devono essere effettuati, quali autonomi titolari del trattamento, dai soggetti individuati dal Decreto, i quali saranno pertanto responsabili del rispetto di tutti gli obblighi previsti dal GDPR.

Rispetto agli adempimenti previsti dal GDPR, i titolari del trattamento sono tenuti - oltre che al rispetto dei principi di cui all'art. 5 e 25 del GDPR (rispettivamente, i principi applicabili al trattamento e il principio di privacy by design e by default) e all'adempimento di tutti gli ulteriori obblighi previsti dal GDPR (ad es., obblighi di trasparenza nei confronti degli interessati, etc.) - anche ad adottare e implementare una serie di misure sia tecniche che organizzative volte a tutelare la riservatezza del segnalante, nonché l'integrità e la confidenzialità dei dati personali oggetto di segnalazione.

A tale fine, nell'ambito dell'implementazione del proprio modello di ricevimento e gestione delle segnalazioni interne, gli enti pubblici e privati destinatari delle nuove norme dovranno svolgere una valutazione di impatto (cd. "Data Protection Impact Assessment") ex art. 35 del GDPR al fine di individuare le misure tecniche ed organizzative necessarie a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati. Si ritiene che la procedura adottata da Marine Interiors sia conforme alle disposizioni del GDPR sopra indicate.

Con riferimento alla conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni, l'art. 14 del Decreto Legislativo 24 stabilisce che la stessa debba essere conservata per il tempo strettamente necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza e del principio di limitazione della conservazione di cui all'art. 5 del GDPR. Questo periodo massimo di conservazione è, secondo il Parere del Garante Privacy espressosi a gennaio 2023 sullo schema di Decreto, compatibile con la durata media del termine prescrizione dei principali illeciti suscettibili di verificarsi.

Con riferimento alla riservatezza delle segnalazioni e all'identità del segnalante, l'art. 12 del Decreto prevede che le segnalazioni non possono essere utilizzate se non per darvi seguito, con espresso divieto di rivelazione dell'identità del segnalante a persone diverse da quelle specificamente autorizzate anche ai sensi degli articoli 29 e 32 del GDPR e 2-quaterdecies del Codice Privacy, salvo il caso in cui il segnalante abbia manifestato il proprio consenso espresso.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta da segreto ai sensi dell'articolo 329 c.p.p., mentre nel procedimento dinanzi alla magistratura contabile essa non può essere rivelata sino alla chiusura della fase istruttoria.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, infine, l'identità del segnalante non può essere rivelata ove la contestazione dell'illecito disciplinare si fonda su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione.

Sotto il punto di vista del rapporto di lavoro, sono garantite la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante e il divieto, da parte del datore di lavoro, di porre in essere condotte ritorsive nei confronti dello stesso, come il licenziamento, il mutamento di mansioni e ogni altra misura che possa essere ritenuta tale, con un alleggerimento processuale per il segnalante in termini di onere probatorio. È infatti il datore di lavoro che deve provare che le misure adottate nei confronti del dipendente sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione.

L'articolo 17 del Decreto individua il divieto di ritorsione nei confronti del segnalante e indica, in coerenza con l'art. 19 della Direttiva UE, un elenco non esaustivo di possibili fattispecie ritorsive, quali il licenziamento, il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro o la modifica dell'orario di lavoro, la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa, le note di merito negative o le referenze negative, l'adozione di misure disciplinari.

La garanzia di riservatezza nei confronti del segnalante è estesa al procedimento disciplinare avviato nei confronti del soggetto segnalato, poiché non possono essere rivelate, senza il consenso espresso del segnalante, a persone diverse da quelle espressamente autorizzate l'identità di quest'ultimo e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, la stessa.

È sancita (modifica dell'articolo 4 della legge n. 604 del 1966) la nullità del licenziamento conseguente all'esercizio di un diritto ovvero alla segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica effettuate in base alle norme sul whistleblowing.

Quale ultima tutela nei confronti del whistleblower, le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dal decreto medesimo non sono valide, salvo che siano effettuate nelle forme e nei modi di cui all'art. 2113 del c.c. (articolo 22 del Decreto).

SEZIONE QUINTA - DIFFUSIONE DEL MODELLO

La Società, consapevole dell'importanza che gli aspetti formativi e informativi assumono in una prospettiva di prevenzione, definisce un programma di comunicazione e formazione volto a garantire la divulgazione a tutti i Destinatari dei principali contenuti del Decreto e degli obblighi dallo stesso derivanti, nonché delle prescrizioni previste dal Modello.

La formazione e la comunicazione sono strumenti centrali nella diffusione del Modello e del Codice di Comportamento che l'azienda ha adottato, costituendo veicolo essenziale del sistema normativo che tutti i dipendenti sono tenuti a conoscere, ad osservare e ad attuare nell'esercizio delle rispettive funzioni.

A tale fine le attività di informazione e formazione nei confronti del personale sono organizzate prevedendo diversi livelli di approfondimento in ragione del differente grado di coinvolgimento del personale nelle attività a rischio-reato. In ogni caso, l'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza del D. Lgs. 231/2001 e delle prescrizioni del Modello, è differenziata nei contenuti e nelle modalità di divulgazione in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui gli stessi operano e del fatto che gli stessi rivestano o meno funzioni di rappresentanza e gestione della Società.

L'attività di formazione coinvolge tutto il personale in forza, nonché tutte le risorse che in futuro dovessero essere inserite nell'organizzazione aziendale. A tale proposito, le relative attività formative saranno previste e concretamente effettuate sia al momento dell'assunzione, sia in occasione di eventuali mutamenti di mansioni, nonché a seguito di aggiornamenti o modifiche del Modello.

Con riguardo alla diffusione del Modello nel contesto aziendale la Società si impegna a effettuare le seguenti attività di comunicazione:

- in fase di assunzione, la Funzione Personale promuove nei confronti dei neoassunti l'informativa relativa al Modello di Organizzazione Gestione e Controllo predisposto ai sensi del D. Lgs. 231/2001 ed al Codice di Comportamento, consegnando una copia di entrambi i documenti il primo giorno di lavoro;
- possibilità di accesso ad un'ampia sezione della intranet aziendale appositamente dedicata al D.Lgs. 231/2001 ed al Codice di Comportamento in cui sono disponibili e costantemente aggiornati, oltre alla citata documentazione, anche comunicati informativi in materia e una presentazione divulgativa che tratta la Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche ex D. Lgs. 231/01;
- affissione agli albi Aziendali di copia del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo predisposto ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e copia del Codice di Comportamento, al fine di garantirne la più ampia diffusione a tutti i dipendenti.

La comunicazione è attuata inoltre attraverso gli strumenti organizzativi costituiti da Intranet aziendale e Internet, Ordini di Servizio, Procedure, Comunicazioni Interne e anche dagli altri strumenti quali i poteri autorizzativi, le linee di dipendenza gerarchica, le procedure, i flussi di informazione e tutto quanto contribuisca a dare trasparenza nell'operare quotidiano. Tali strumenti assicurano una comunicazione capillare, efficace, autorevole (cioè emessa ad adeguato livello), chiara e dettagliata, periodicamente aggiornata e ripetuta.

La Società ha inoltre in essere un programma di attività formative come di seguito strutturate:

- corsi di formazione e aggiornamento sul D. Lgs. 231/01 per i dipendenti, fruibili in modalità e-learning;
- moduli specifici dedicati al D. Lgs. 231/01 e inseriti nei corsi istituzionali per neoassunti e per quadri;
- seminari ad hoc di approfondimento del D. Lgs. 231/01 rivolti a specifiche fasce di popolazione aziendale quali Responsabili di Ente e Procuratori

I corsi sono a carattere obbligatorio e la Funzione Personale provvede a tracciare e registrare l'avvenuta partecipazione ai corsi formativi da parte del personale. La documentazione in generale relativa alle attività di informazione e formazione sarà conservata a cura della Funzione Personale e disponibile per la relativa consultazione da parte dell'Organismo di Vigilanza e di qualunque soggetto sia legittimato a prenderne visione.

La Società, inoltre, promuove la conoscenza e l'osservanza del Codice di Comportamento e del Modello anche tra i partner commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a vario titolo, i clienti ed i fornitori ai quali vengono resi disponibili entrambi i documenti attraverso la consultazione on line sul sito Internet della Società.

SEZIONE SESTA - ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello sono, per espressa previsione legislativa, una responsabilità rimessa al Consiglio di Amministrazione. Ne deriva che il potere di adottare eventuali aggiornamenti del Modello compete al Consiglio di Amministrazione, che lo eserciterà mediante delibera con le modalità previste per la sua adozione.

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

Compete, invece, all'Organismo di Vigilanza la concreta verifica circa la necessità od opportunità di procedere all'aggiornamento del Modello, facendosi promotore di tale esigenza nei confronti del Consiglio. L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei poteri ad esso conferiti conformemente agli art. 6, comma 1 lett.b) e art. 7, comma 4 lett.a) del Decreto, ha la responsabilità di formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in ordine all'aggiornamento e all'adeguamento del presente Modello.

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

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

Restano in capo all'Organismo di Vigilanza i seguenti compiti:

- condurre ricognizioni periodiche volte a identificare eventuali aggiornamenti al novero dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
- coordinarsi con il responsabile di Ufficio per i programmi di formazione per il personale;
- interpretare la normativa rilevante in materia di reati presupposti, nonché le Linee Guida eventualmente predisposte, anche in aggiornamento a quelle esistenti, e verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione alle prescrizioni normative o relative alle Linee Guida;
- verificare le esigenze di aggiornamento del Modello.

I Responsabili degli Uffici interessati elaborano e apportano le modifiche delle procedure operative di loro competenza, quando tali modifiche appaiano necessarie per l'efficace attuazione del Modello, ovvero qualora si dimostrino inefficaci ai fini di una corretta attuazione delle disposizioni del Modello. Le funzioni aziendali competenti curano altresì le modifiche o integrazioni alle procedure necessarie per dare attuazione alle eventuali revisioni del presente Modello.

Le modifiche, gli aggiornamenti e le integrazioni del Modello devono essere sempre comunicati all'Organismo di Vigilanza.

ALLEGATO 1

1. INDEBITA PERCEZIONE DI EROGAZIONI, TRUFFA IN DANNO DELLO STATO, DI UN ENTE PUBBLICO DELL'UNIONE EUROPEA O PER IL CONSEGUIMENTO DI EROGAZIONI PUBBLICHE, FRODE INFORMATICA IN DANNO DELLO STATO O DI UN ENTE PUBBLICO E FRODE NELLE PUBBLICHE FORNITURE" (art. 24):

- Malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316 *bis* c.p.);
- Indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316 *ter* c.p.);
- Turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.)
- Turbata libertà di scelta del contraente (art. 353 *bis*)
- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.)
- Truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o delle Comunità europee (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 *bis* c.p.);
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 *ter* c.p.);
- Frode in agricoltura (Art. 2 l. 898/1986)
- Corruzione per l'esercizio della funzione e per un atto contrario ai doveri d'ufficio, corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio, peculato, concussione, corruzione in atti giudiziari, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione, abuso d'ufficio di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (artt. 318, 319, 319-*ter*, 320, 322 *bis* c.p.);
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319 *ter* c.p.);
- Concussione (art. 317 c.p.);
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 *quater* c.p.);
- Traffico di influenze illecite (art. 346-*bis* c.p.);
- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);
- Frode ai danni del Fondo europeo agricolo (art. 2. L. 23/12/1986, n.898);
- Turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.)
- Turbata libertà di scelta del contraente (art. 353 *bis*)
- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.)

2. Reati di criminalità informatica e trattamento illecito di dati (art. 24 *bis*):

- Falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491-*bis* c.p.);
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 *ter* c.p.);
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 *quater* c.p.);

- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 *quinquies* c.p.);
 - Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni o conversazioni telegrafiche o telefoniche (art. 617 *bis* c.p.); [NON APPLICABILE]
 - Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quater* c.p.);
 - Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quinquies* c.p)
 - Falsificazione, alterazione o soppressione del contenuto di comunicazioni informatiche o telematiche (art 617 *sexies* c.p)
 - Estorsione informatica (art. 629 c.p.)
 - Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 *bis* c.p.);
 - Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 *ter* c.p.);
 - Danneggiamento di sistemi informatici e telematici (art. 635 *quater* c.p.);
 - Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 635 *quater* co. 1 c.p.)
 - Danneggiamento di sistemi informatici e telematici di pubblica utilità (art. 635 *quinquies* c.p.);
 - Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 *quinquies* c.p.);
 - Violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, D.L. 21 settembre 2019, n. 105, convertito con modificazioni dalla L. 18 novembre 2019, n. 133): ostacolo o condizionamento dell'espletamento dei procedimenti o delle attività ispettive e di vigilanza previste dalla legge fornendo informazioni, dati o elementi di fatto non rispondenti al vero ovvero omettendo di comunicare entro i termini prescritti i prescritti dati, informazioni o elementi di fatto.
3. Reati di criminalità organizzata (art. 24 *ter*).
- Associazione per delinquere (art 416 c.p.);
 - Associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416 *bis* c.p.);
 - Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 *ter* c.p.);
 - Sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.);
 - Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74, D.P.R. 9 ottobre 1990 n. 309);
4. 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*):

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o in valori di bollo (art. 460 c.p.);
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo, o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- Uso di valori bollati contraffatti o alterati (art. 464, commi 1 e 2, c.p.);
- Contraffazione, alterazione, uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (473 c.p.);
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti industriali con segni falsi (474 c.p.).
- Indebito utilizzo e falsificazione di carte di credito e di pagamento (art. 493 *ter* c.p.)
- Trasferimento fraudolento di valori (art. 512 *bis* c.p.)

5. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis* 1):

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 *bis* c.p.);
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 *ter* c.p.);
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 *quater* c.p.).

6. Reati societari (art. 25-*ter*):

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- Fatti di lieve entità (art. 2621 *bis* c.c.);
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
- Impedito controllo (art. 2625 c.c.);
- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 *bis* c.c.);

- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, commi 1 e 2, c.c.);
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis c.c.);
- False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art. 54 D.Lgs. 19/2023).

7. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 *quater*):

- Associazioni sovversive (art. 270 c.p.);
- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 bis c.p.);
- Circostanze aggravanti e attenuanti (art. 270-bis.1 c.p.) [introdotto dal D.Lgs. n. 21/2018];
- Assistenza agli associati (art. 270 ter c.p.);
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quater c.p.);
- Organizzazione di trasferimento per finalità di terrorismo (art. 270-quater.1);
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quinquies c.p.);
- Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (L. n. 153/2016, art. 270 quinquies.1 c.p.);
- Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270 quinquies.2 c.p.);
- Condotte con finalità di terrorismo (art. 270 sexies c.p.);
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 bis c.p.);
- Atti di terrorismo nucleare (art. 280 ter c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 bis c.p.);
- Sequestro a scopo di coazione (art. 289-ter c.p.);
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti previsti dai Capi primo e secondo (art. 302 c.p.);
- Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.);
- Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.);
- Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.);
- Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.);
- Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (L. n. 342/1976, art. 1);
- Danneggiamento delle installazioni a terra (L. n. 342/1976, art. 2)
- Sanzioni (L. n. 422/1989, art. 3);

8. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 *quater* 1):
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.).
9. Delitti contro la personalità individuale (art. 25 *quinquies*):
- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
 - Prostituzione minorile (art. 600 bis c.p.);
 - Pornografia minorile (art. 600 ter c.p.);
 - Detenzione o accesso a materiale pornografico (art. 600 *quater* c.p.);
 - Pornografia virtuale (art. 600 *quater* 1 c.p.);
 - Adescamento di minorenni (art. 609 *undecies* c.p.);
 - Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 *quinquies* c.p.);
 - Tratta di persone (art. 601 c.p.);
 - Traffico di organi prelevati da persona vivente (art. 601 *bis* c.p.);
 - Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.)
 - Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis c.p.).
 - Tortura (art. 613 *bis* c.p.)
10. Abusi di mercato (art. 25 *sexies*):
- Abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D.Lgs. n. 58/1998);
 - Manipolazione del mercato (art. 185 del D. Lgs. 58/1998).
11. Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187-*quinquies* TUF):
- Divieto di abuso di informazioni privilegiate e di comunicazione illecita di informazioni privilegiate (art. 14 Reg. UE n. 596/2014) – art. 187-bis;
 - Divieto di manipolazione del mercato (art. 15 Reg. UE n. 596/2014) – art. 187-ter;
 - Sanzioni relative alle violazioni delle disposizioni del regolamento (UE) n. 596/2014 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 aprile 2014 – art. 187-ter.1.
 - Responsabilità dell'ente (art. 187- *quinquies*)
12. Reati transnazionali (Legge 146/2006). Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale:
- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
 - Associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416 *bis* c.p.);
 - Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (DPR 43/1973, art. 291 *quater*);
 - Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del DPR 309/1990);
 - Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12 del D.Lgs. 286/1998);

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 *bis* c.p.);
 - Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).
13. Reati colposi commessi in violazione della normativa antinfortunistica e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 *septies*):
- Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
 - Lesioni personali colpose, gravi o gravissime (art. 590 c.p.).
 - Sanzioni per il datore di lavoro e il dirigente (art. 55 D.lgs. n. 81/2008)
14. Reati in materia di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies):
- Ricettazione (art. 648 c.p.);
 - Riciclaggio (art. 648 *bis* c.p.);
 - Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 *ter* c.p.);
 - Autoriciclaggio (art. 648 *ter*.1 c.p.);
 - trasferimento fraudolento di valori (art. 512 *ter* c.p.).
15. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1, D.Lgs. n. 231/2001):
- Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-*ter* c.p.);
 - Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-*quater* c.p.);
 - Frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (art. 640-*ter* c.p.).
16. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies*):
- Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta o parte di essa (art. 171, primo comma, lett. *a-bis*), Legge 633/41);
 - Abusiva pubblicazione contenuta in supporti non contrassegnati ai sensi della legge n. 166/2024- Riproduzione, trasferimento su altro supporto del contenuto della banca dati (Art 171 *bis*, L. n. 633/1941)
 - Abusiva duplicazione di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico ecc. (art 171 *ter*, L. n. 633/1941)
 - Abusiva pubblicazione contenuta in supporti non contrassegnati ai sensi della legge n. 166/2024 (art. 171-*bis*, secondo comma, Legge 633/41);

- Abusiva duplicazione di opere dell'ingegno destinate a circuito televisivo cinematografico etc (art. 171-ter, comma 1 Legge 633/41);
- Mancata comunicazione dei dati di identificazione dei supporti ai sensi della Legge n. 166/2004 (art. 171-septies Legge 633/41);
- Fraudolenta produzione, vendita o importazione di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies Legge 633/41).

17. Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria - art. 377 bis c.p. (art. 25- decies).

18. Reati ambientali (art. 25-undecies):

- Inquinamento ambientale (452-bis c.p.);
- Disastro ambientale (452-quater c.p.);
- Delitti colposi contro l'ambiente (452-quinquies c.p.);
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (452-sexies c.p.);
- Circostanze aggravanti (452-octies c.p.);
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-quaterdecies c.p.);
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.);
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.);
- Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose, in assenza di autorizzazione o dopo che la stessa sia stata sospesa o revocata e scarico nelle acque del mare, da parte di navi o aeromobili, di sostanze o materiali per i quali vige il divieto assoluto di sversamento (art. 137 commi 2, 3, 5, 11 e 13 D.Lgs. 152/2006);
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 commi 1, 3, 5 e 6 secondo periodo D.Lgs. 152/2006);
- Omessa bonifica dei siti in conformità al progetto approvato dall'autorità competente (art. 257 commi 1 e 2 D.Lgs. 152/2006);
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 comma 4 secondo periodo D.Lgs. 152/2006);
- Traffico illecito di rifiuti (art. 259 comma 1 D.Lgs. 152/2006);
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260 commi 1 e 2 D.Lgs. 152/2006);
- Falsità ideologica del certificato di analisi dei rifiuti, anche utilizzato nell'ambito del SISTRI - Area Movimentazione, e falsità ideologica e materiale della scheda SISTRI - Area Movimentazione (art. 260-bis D.Lgs. 152/2006);
- Superamento di valori limite di emissione che determinano il superamento dei valori limite di qualità dell'aria (art. 279 comma 5 D.Lgs. 152/2006);

- Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. n.150/1992, art. 1, art. 2, art. 3-bis e art. 6);
- Cessazione e riduzione dell'impiego di sostanze lesive (art. 3 Legge n. 549/1993);
- Inquinamento doloso di nave battente qualsiasi bandiera (art. 8 D.Lgs. n. 202/2007);
- Inquinamento colposo di nave battente qualsiasi bandiera (art. 9 D.Lgs. n. 202/2007).
- Omessa bonifica (art. 452 *terdecies* c.p.)

19. Reati collegati all'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies*):

- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, di cui all'art. 22 comma 12 del D.Lgs. n. 286/1998, nelle ipotesi di aggravamento di cui al successivo comma -bis;
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (Art. 12, comma 3, 3 bis, 3 ter e comma 5, D.Lgs. n. 286/1998)

20. Reati di Razzismo e Xenofobia (art. 25 *terdecies*).

- Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa (art. 604 bis c.p. e 604 ter c.p)

21. Frode in competizioni sportive (art. 25-*quaterdecies*). Reati di cui agli articoli 1 e 4 della legge 13 dicembre 2019 n. 39:

- Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa.

22. Reati tributari (art. 25 *quinqüesdecies*).

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti che determinano un passivo fittizio uguale o superiore a 100 mila euro (art. 2, comma 1 decreto legislativo 74/2000);
- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti che determinano un passivo fittizio inferiore a 100 mila euro (art. 2, comma 2 bis decreto legislativo 74/2000);
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 decreto legislativo 74/2000);
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti per importi uguali o superiori a 100 mila euro (art. 8, comma 1 decreto legislativo 74/2000);
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti per importi inferiori a 100 mila euro (art. 8, comma 2 bis decreto legislativo 74/2000);
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 decreto legislativo 74/2000);
- Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 decreto legislativo 74/2000).

- commissione dei seguenti delitti previsti dal decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74, quando sono commessi al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri connessi al territorio di almeno un altro Stato membro dell'Unione europea, da cui consegua o possa conseguire un danno complessivo pari o superiore a dieci milioni di euro, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:
 - (a) dichiarazione infedele (articolo 4 decreto legislativo 74/2000);
 - (b) omessa dichiarazione (articolo 5 decreto legislativo 74/2000);
 - (c) indebita compensazione (articolo 10-quater decreto legislativo 74/2000).

23. Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001)

- Contrabbando per omessa dichiarazione (Art. 78 D.lgs. n. 141/2024);
- Contrabbando per dichiarazione infedele (Art. 79 D.lgs. n. 141/2024);
- Contrabbando nel movimento delle merci marittimo, aereo e nei laghi di confine (Art. 80 D.lgs. n. 141/2024)
- Contrabbando per indebito uso di merci importate con riduzione totale o parziale dei diritti (Art. 81 D.lgs. n. 141/2024)
- Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (Art. 82 D.lgs. n. 141/2024)
- Contrabbando nell'esportazione temporanea e nei regimi di uso particolare e di perfezionamento (Art. 83 D.lgs. n. 141/2024)
- Contrabbando di tabacchi lavorati (Art. 84 D.lgs. n. 141/2024)
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati (Art. 86 D.lgs. n. 141/2024)

24. Delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25-septiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001)

- Furto di beni culturali (art. 518-bis c.p.);
- Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter c.p.);
- Ricettazione di beni culturali (art. 518-quater c.p.);
- Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-octies c.p.);
- Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-novies c.p.);
- Importazione illecita di beni culturali (art. 518-decies c.p.);
- Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-undecies c.p.);
- Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-duodecies c.p.);
- Contraffazione di opere d'arte (art. 518-quaterdecies c.p.).

25. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-duodevicies, D.Lgs. n. 231/2001)

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

26. Disposizioni in materia di delitti contro gli animali (art 25- undevicies, D.lgs 231/01)

- Uccisione di animali (art. 544- bis c.p.)
- Maltrattamento di animali (art. 544- ter c.p.)
- Spettacolo o manifestazione vietati (art. 544- quater c.p.)
- Divieto di combattimenti tra animali (art. 544- quinquies c.p.)
- Circostanze aggravanti (ar. 544. Septies c.p.)
- Uccisione o danneggiamento di animali altrui (art. 638 c.p.)

27. Reati previsti dall'art. 12, L. n. 9/2013, che costituiscono presupposto di responsabilità amministrativa per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva:

- Commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate (art. 442 c.p.);
- Adulterazione e contraffazione di sostanze alimentari (art. 440 c.p.);
- Commercio di sostanze alimentari nocive (art. 444 c.p.);
- Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.);
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.);
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- Contraffazione di indicazioni geografiche denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.).

28. Reati transnazionali (L. n. 146/2006)

- Induzione a non rendere dichiarazione o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377- bis c.p.)
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.)
- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
- Associazione di tipo mafioso e circostanze aggravanti e attenuanti per reati connessi ad attività mafiose (art. 416- bis c.p. e art. 416- bis. co 1)
- Disposizione contro le immigrazioni clandestine (artt. 12 co. 3, 3 bis, 3 ter e 5, D.lgs. 286/98)
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 309/90)
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati (art. 86 D.lgs. n. 141 del 26 settembre 2024)

