MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ADOTTATO DA NAV SYSTEM S.P.A. AI SENSI DEL D.LGS. 231/01

Revisione: Aprile 2022

Sommario

Sommario 2
DEFINIZIONI 5
PARTE GENERALE 6
1. QUADRO NORMATIVO: IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/01 7
1.1 Caratteristiche fondamentali e ambito di applicazione 7
1.2 I reati presupposto 8
1.3 Procedimento e sanzioni a carico dell'Ente 15
1.4 Delitti tentati 17
1.5 Reati commessi all'estero 17
1.6 Il modello di organizzazione, gestione e controllo come forma di esonero da responsabilità 18
1.6.1 Le regole di redazione del Modello per la prevenzione dei reati di cui all'art. 25 septies D.Lgs. 231/01 20
1.6.2 I destinatari del modello di organizzazione, gestione e controllo 21
1.6.3 Gli elementi fondamentali del modello di organizzazione, gestione e controllo 22
1.6.4 Individuazione e proceduralizzazione dei processi sensibili 22
1.6.5 Diffusione del Modello e attività di informazione e formazione 25
1.6.6 L'Organismo di vigilanza e le sue funzioni 25
1.6.7 Sistema disciplinare 26
2. NAV-SYSTEM S.P.A. 28
2.1 LA SOCIETÀ E LA SUA MISSION 28
2.2 LA GOVERNANCE AZIENDALE 29
3. LA REDAZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI NAV-SYSTEM S.P.A. 30
3.1 Adozione, attuazione, modifiche ed integrazioni del Modello 30
3.1.1 Le linee guida 31
3.2 Destinatari 32
3.3 Il Codice etico aziendale 32
3.4 Individuazione dei processi sensibili e mappatura dei rischi in Nav-System S.p.a. 32
3.5 L'Organismo di Vigilanza di Nav-System S.p.a. 35
3.5.1 Le caratteristiche dell'OdV della Società 35
3.5.2 Funzioni dell'OdV 36
3.6 Flussi informativi verso l'OdV 38
3.7 Diffusione, informazione e formazione del MOG della Società 41
PARTE SPECIALE 43
PREMESSA 44
1. Funzione della parte speciale 44
2. Principi fondamentali 45

3. Le attività sensibili e i reati presupposto 45
SEZIONE A – REATI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE 47
1. Norme incriminatrici 47
2. Analisi del rischio 50
3. Funzioni aziendali responsabili/coinvolte 51
4. Regole e principi generali di comportamento 52
5. Gestione del rischio 53
5.1. Tracciabilità 53
5.2. Il sistema di deleghe e procure 54
5.2.1. Le caratteristiche generali 54
5.2.2. Il sistema specifico di Nav-System 55
5.3. Predisposizione dell'organigramma aziendale 55
6. Compiti dell'Organismo di vigilanza 55
SEZIONE B – REATI IN VIOLAZIONE DI NORME DI SICUREZZA E SALUTE DEI LAVORATORI EX ART. 25 SEPTIES D.LGS. 231/01 57
1. Norme incriminatrici 57
2. Analisi del rischio 58
3. Funzioni aziendali responsabili/coinvolte e destinatari delle regole di comportamento 60
4. Regole e principi generali di comportamento 61
5. Gestione del rischio 64
5.1. Tracciabilità 64
5.2. Sistema di deleghe e procure 64
5.3. Predisposizione dell'organigramma aziendale 65
6. Compiti dell'OdV 65
SEZIONE C – REATI AMBIENTALI EX ART. 25 UNDECIES D.LGS. 231/01 66
1. Norme incriminatrici 66
2. Analisi del rischio 66
3. Funzioni aziendali responsabili 67
4. Regole e principi generali di comportamento 68
5. Gestione del rischio 69
5.1. Tracciabilità 70
5.2. Sistema di deleghe e procure 70
5.3. Predisposizione dell'organigramma aziendale 70
6. Compiti dell'OdV 70
SEZIONE D – REATI TRIBUTARI 71
1. Norme incriminatrici 71
2. Analisi del rischio 75
3. Funzioni aziendali responsabili/coinvolte e destinatari delle regole di comportamento 75
4. Regole e principi generali di comportamento 75

5. Gestione del rischio 76
5.1. Tracciabilità 77
5.2. Sistema di deleghe e procure 77
5.3. Predisposizione dell'organigramma aziendale 77
6. Compiti dell'OdV 77
CODICE ETICO (allegato 1) 78
STATUTO ODV (allegato 2) 89
CURRICULUM ODV (allegato 3) 96
SISTEMA DISCIPLINARE (allegato 4) 98
INDICE DOCUMENTI (allegato 5) 104
ANALISI DEL RISCHIO (allegato 6) 106
SEZIONE E - REATI DI CONTRABBANDO (allegato 7)

DEFINIZIONI

CCNL	Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
CDA	Consiglio di Amministrazione
Consulenti	soggetti non dipendenti di Nav-System S.p.a. che agiscono in nome e/o per conto della Società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione
Decreto o D.Lgs. 231/01	Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 e sue successive modificazioni ed integrazioni
Destinatari	tutti i soggetti cui è rivolto il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
DL	Datore di lavoro
Enti	persone giuridiche, società e associazioni anche prive di personalità giuridica cui è rivolto il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
Fornitori	fornitori di beni e servizi (escluse le consulenze) di cui la società di avvale nell'ambito dei processi sensibili
Modello o MOG	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal D.Lgs. 231/01, ivi compresi gli allegati, che ne costituiscono parte integrante
OdV	Organismo di Vigilanza previsto dal D.Lgs. 231/01
Processo sensibile o area a rischio	insieme di attività ed operazioni aziendali organizzate al fine di perseguire un determinato scopo o gestire un determinato ambito aziendale in aree potenzialmente a rischio di commissione di uno o più reati presupposto, così come elencate nella Parte Speciale del Modello, indicate – anche – genericamente aree a rischio
PA	Pubblica Amministrazione
PMI	Piccole e medie imprese
Reati presupposto	fattispecie di reato considerate dal Decreto Legislativo 231/01
SGSL	Sistema di Gestione della Sicurezza sul Luogo di Lavoro
RSGS	Responsabile del SGSL
RSPP	Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione
Società o Nav-System	Nav-System S.p.a.
TUS o D.Lgs. 81/08	Testo unico sicurezza, D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81

PARTE GENERALE

1. QUADRO NORMATIVO: IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/01

1.1 Caratteristiche fondamentali e ambito di applicazione

Con il Decreto Legislativo n. 231 del 8 giugno 2001 n. 231 «*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica»* (di seguito, il **D.Lgs. 231/01 o Decreto**) il legislatore italiano, sulla scorta di una serie di sollecitazioni provenienti dall'ordinamento internazionale[1], ha superato il tradizionale principio per cui *societas delinquere non potest*, introducendo una forma di responsabilità degli Enti che, pur se formalmente definita come amministrativa, ha natura sostanzialmente penale[2].

Il Decreto ha cioè introdotto un regime di responsabilità a carico delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (di seguito collettivamente definiti Enti) qualora

- determinati reati (c.d. "**reati presupposto**", individuati espressamente dal legislatore in ossequio al principio di legalità[3]) siano commessi
- da soggetti che, anche di fatto, esercitano la gestione o il controllo dell'Ente (c.d. "**soggetti apicali**") ovvero da soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza dei primi (c.d. "**soggetti sottoposti**", intendendosi come tali anche coloro che si trovino ad operare in una posizione, pur non inquadrabile formalmente in un rapporto di lavoro dipendente, comunque subordinata, all'Ente per cui agiscono),
- **nell'interesse o a vantaggio** dell'Ente (con il primo concetto, da valutarsi *ex ante*, si richiama la direzione finalistica della condotta, mentre il secondo concetto fa riferimento al risultato, patrimoniale e non patrimoniale, concretamente conseguito, valutato *ex post*).

Da un punto di vista soggettivo, l'ambito di applicazione del Decreto è piuttosto vasto. Ed infatti, i destinatari della disciplina di cui al D.Lgs. n. 231/01 sono:

- gli Enti forniti di personalità giuridica;
- le società, le associazioni, queste ultime anche se prive di personalità giuridica.

Sostanzialmente, la normativa individua il campo di applicazione soggettivo per esclusione: sono, infatti, espressamente esclusi solo lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici nonché gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

La responsabilità amministrativa degli Enti si fonda su una c.d. "**colpa di organizzazione**": l'Ente è ritenuto responsabile del reato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio da un soggetto

[1] Cfr. Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari; Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici, sia della Comunità Europea che degli Stati membri; Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione dei pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali adottati dall'Assemblea Generale del 15 novembre 2000 e 31 maggio 2011.

[2] Il carattere fondamentalmente penale della responsabilità *ex* D.Lgs. 231/01, riconosciuto dalla più autorevole dottrina (si veda, a titolo esemplificativo, PISTORELLI, *Art. 1*, in GIARDA, MANCUSO, SPANGHER, VARRASO (a cura di), *Rsponsabilità "penale" delle persone giuridiche*, Ipsoa, 2007, 6), va ricondotto al fatto che tale responsabilità sorge per effetto di un reato; il suo accertamento avviene nell'ambito e secondo le regole del procedimento penale; il provvedimento sanzionatorio è sempre impartito con un atto giurisdizionale (tipicamente, una sentenza) e, soprattutto, si tratta di responsabilità autonoma rispetto a quella della persona fisica che ha commesso il reato (ai sensi dell'art. 8 del Decreto, ad esempio, l'Ente potrà essere dichiarato responsabile anche laddove il reo non sia stato individuato).

[3] Per l'elenco aggiornato dei reati presupposto si rimanda a quanto specificato nel successivo par. 1.2.

apicale ovvero da un soggetto sottoposto (c.d. rapporto di "**immedesimazione organica**", art. 5 D.Lgs. 231/01) se ha omesso di dotarsi di una organizzazione in grado di impedirne efficacemente la realizzazione e, in particolare, se ha omesso di dotarsi di un sistema di controllo interno e di adeguate procedure per lo svolgimento delle attività di maggior rischio di commissione di illeciti.

La ratio della norma, per espressa ammissione del legislatore, è quella di coinvolgere il patrimonio dell'Ente e, in definitiva, gli interessi economici dei soci, nella punizione di alcuni illeciti penali, realizzati nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, al fine di richiamare i soggetti interessati ad un maggiore (auto) controllo della regolarità e della legalità dell'operato aziendale in funzione preventiva.

1.2 I reati presupposto

La responsabilità amministrativa degli Enti sorge solo nei casi e nei limiti espressamente previsti dalla legge.

L'art. 2 del Decreto, infatti, stabilisce che «l'ente non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato se la sua responsabilità amministrativa in relazione a quel reato e le relative sanzioni non sono espressamente previste da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto» (**principio di legalità**).

E, dunque, l'Ente può essere chiamato a rispondere solo della commissione, nel suo interesse o a suo vantaggio, da parte dei soggetti qualificati *ex* art. 5 del Decreto, dei reati e illeciti amministrativi tassativamente previsti dal Decreto stesso, nella formulazione risultante dal suo testo originario e dalle successive integrazioni, nonché dalle leggi che espressamente ne richiamano la disciplina.

Ad oggi, i reati presupposto della responsabilità amministrativa degli Enti sono i seguenti[4]:

REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE (artt. 24 e 25 del Decreto):

- malversazione a danno dello Stato (art. 316 bis c.p.);
- indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316 ter c.p.);
- truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 comma II 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.);
- concussione (art. 317 c.p.);
- corruzione per l'esercizio della funzione (artt. 318 e 321 c.p.);
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (artt. 319 e 321 c.p.);
- corruzione in atti giudiziari (artt. 319 ter e 321 c.p.);
- induzione indebita a dare o promettere utilità (artt. 319 quater e 321 c.p.);
- corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (artt. 320 e 321 c.p.);
- istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);

[4] Mette conto di precisare che il catalogo dei reati presupposto è in continua evoluzione e che rientra tra i compiti dell'OdV quello di valutare, a fronte dell'inserimento di nuove fattispecie nel catalogo dei reati presupposto, la necessità di estendere il Modello a tali nuove ipotesi criminose.

- peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322 bis c.p.);
- traffico di influenze illecite (art. 346 bis c.p.);
- peculato e peculato mediante profitto dell'altrui errore (artt. 314 e 316 c.p., rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/01 solo se lesivi degli interessi UE);
- abuso d'ufficio se ne siano offesi gli interessi UE (art. 323);
- frode nelle pubbliche forniture ai danni dello Stato, di altro ente pubblico o dell'UE (art. 356 c.p.);
- conseguimento indebito di erogazioni a carico del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (art. 2 legge n. 898 del 1986).

DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI (art. 24 bis del Decreto):

- falsità in documenti informatici pubblici o aventi efficacia probatoria (art. 491 bis c.p.);
- accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 ter c.p.);
- detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 quater c.p.);
- diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 quinquies c.p.);
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni telefoniche o telematiche (art. 617 quater c.p.);
- installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quinquies 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 o telematici (art. 635 quater c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o 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.).

DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA (art. 24 ter del Decreto):

- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- associazione di tipo mafioso e delitti commessi avvalendosi delle condizioni di cui all'art. 416 bis o al fine di agevolare un'associazione di tipo mafioso (art. 416 bis c.p.);
- scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 ter c.p.);
- sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. n. 309/90);
- illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da spero (art. 407 comma II lett. a n. 5 c.p.p.).

REATI DI FALSITÀ IN MONETE, CARTE DI PUBBLICO CREDITO, VALORI DI BOLLO E STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO (art. 25 bis del Decreto):

- 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 di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.)
- falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- fabbricazione o detenzione di filigrane o strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);
- contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO (art. 25 bis1 del Decreto):

- 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.).

REATI SOCIETARI (art. 25 ter del Decreto):

- false comunicazioni sociali (artt. 2621 e 2621 bis c.c.);
- false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
- falso in prospetto (art. 2623 commi I e II c.c., richiamo da intendersi riferito all'art. 173 bis D.Lgs. 58/98);
- falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione (art. 2624 commi I e II c.c., richiamo da intendersi riferito all'art. 27 D.Lgs. 39/10);
- impedito controllo (art. 2625 comma II 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 di 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.);
- corruzione tra privati (art. 2635 comma III c.c.);
- istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis 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 I e II c.c.).

DELITTI CON FINALITÀ DI TERRORISMO E DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO PREVISTI DAL CODICE PENALE E DALLE LEGGI SPECIALI (art. 25 quater del Decreto):

- associazioni sovversive (art. 270 c.p.);
- associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 bis c.p.);
- assistenza agli associati (art. 270 ter c.p.);
- arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quater c.p.);
- organizzazione di trasferimenti per finalità di terrorismo (art. 270 quater1 c.p.)
- addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche interazionale (art. 270 quinquies 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.);
- sequestro di persona a scopo di terrorismo o eversione (art. 289 bis c.p.);
- istigazione a commettere alcuno dei delitti contro la personalità internazionale dello Stato e contro la personalità interna dello Stato (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 cospirazioni o di banda armata (art. 307 c.p.);
- impossessamento, dirottamento o distruzione di un aereo (art. 1 Legge n. 342/76);
- danneggiamento delle installazioni a terra (art. 2 Legge n. 342/76);
- pentimento operoso (art. 5 Legge n. 342/76);
- delitti previsti dall'art. 2 della Convenzione di New York del 9 dicembre 1999.

PRATICHE DI MUTILAZIONE DEGLI ORGANI GENITALI FEMMINILI (art. 583 bis c.p.) (art. 25 quater del decreto).

DELITTI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE (art. 25 quinquies del Decreto):

- riduzione o mantenimento in schiavitù o servitù (art. 600 c.p.);
- prostituzione minorile (art. 600 bis c.p.);
- pornografia minorile (art. 600 ter c.p.);
- detenzione di materiale pornografico (art. 600 quater c.p.);
- pornografia virtuale (art. 600 quater1 c.p.);
- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 quinquies c.p.);
- tratta di persone (art. 601 c.p.);
- acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
- intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis c.p.);
- adescamento di minorenni (art. 609 undecies c.p.).

ABUSI DI MERCATO (art. 25 sexies del Decreto):

- abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D.Lgs. n. 58/98);
- manipolazione del mercato (art. 185 D.Lgs. n. 58/98);

Ai sensi dell'art. 187 quinquies D.Lgs. n. 58/98, l'Ente risponde altresì in caso di commissione dei seguenti illeciti amministrativi:

- abuso di informazioni privilegiate (art. 187 bis D.Lgs. n. 58/98);
- manipolazione del mercato (art. 187 ter D.Lgs. n. 58/98).

OMICIDIO COLPOSO (art. 589 c.p.) e **LESIONI COLPOSE GRAVI O GRAVISSIME** (art. 590 c.p.) **COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUL LAVORO** (art. 25 septies del decreto).

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.) e **AUTORICICLAGGIO** (art. 648 ter1 c.p.) (art. 25 octies del Decreto).

DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE (art. 25 novies del Decreto):

- messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171 comma I lett. a bis Legge n. 633/41);
- reati di cui all'art. 171 comma I Legge n. 633/41 commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171 comma III Legge n. 633/41);
- abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaborare; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171 bis comma I Legge n. 633/41);
- riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche dati (art. 171 bis comma II Legge n. 633/41);
- abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fotogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche, didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171 ter Legge n. 633/41);
- mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171 septies Legge n. 633/41);
- fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171 octies Legge n. 633/41).

INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA (art. 377 bis c.p.) (art. 25 decies del Decreto).

REATI AMBIENTALI (art. 25 undecies del Decreto):

- inquinamento ambientale (art. 452 bis c.p.);
- disastro ambientale (art. 452 quater c.p.);
- delitti colposi contro l'ambiente (art. 452 quinquies c.p.);
- traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 sexies c.p.);
- associazione per delinquere e associazione di tipo mafioso finalizzata alla commissione dei delitti contro l'ambiente di cui agli artt. 452 bis, 452 quater, 452 quinquies e 452 sexies c.p. (art. 452 octies c.p.);
- uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727 bis c.p.);
- distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733 bis c.p.);
- scarico di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose senza autorizzazione ovvero con autorizzazione sospesa o revocata (art. 137 comma II D.Lgs. n. 152/06);
- scarico di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose in violazione della autorizzazione (art. 137 comma III D.Lgs. n. 152/06);
- superamento dei valori limite nello scarico di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose (art. 137 comma V D.Lgs. n. 152/06);
- violazione del divieto di scarico (art. 137 comma XI D.Lgs. n. 152/06);
- scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili di sostanze o materiali per i quali è imposto divieto assoluto di sversamento (art. 137 comma XIII D.Lgs. n. 152/06);
- attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 comma I lett. a e b D.Lgs. n. 152/06);
- gestione di discarica abusiva (art. 256 comma III D.Lgs. n. 152/06);
- attività non consentite di miscelazione di rifiuti (art. 256 comma V D.Lgs. n. 152/06);
- deposito temporaneo in violazione delle disposizioni di legge (art. 256 comma VI D.Lgs. n. 152/06);
- inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o sotterranee con il superamento delle concentrazioni soglia di rischio (art. 257 comma I D.Lgs. n. 152/06);
- inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o sotterranee con sostanze pericolose (art. 257 comma II D.Lgs. n. 152/06);
- violazione degli obblighi di comunicazione nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti o uso di certificato falso durante il trasporto (art. 258 comma IV D.Lgs. n. 152/06);
- traffico illecito di rifiuti (art. 259 comma I D.Lgs. n. 152/06);
- attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260 D.Lgs. n. 152/06, richiamo da intendersi riferito all'art. 452 quaterdecies c.p.);
- superamento limite di emissione in atmosfera nell'ipotesi in cui ciò comporti il superamento dei valori limite di qualità dell'aria normativamente previsti (art. 279, co. 5 d.lgs. 152/2006)
- importazione, esportazione, riesportazione di specie protette senza certificato o licenza ovvero con certificato o licenza non validi; omessa osservanza delle prescrizioni finalizzate all'incolumità di esemplari di specie protette; utilizzo di esemplari di specie protette in modo difforme dalle prescrizioni contenute nei provvedimenti autorizzativi o certificativi; trasporto di esemplari di specie protette senza la licenza o il certificato prescritti; illecito commercio di piante artificialmente riprodotte in contrasto con le prescrizioni; detenzione, utilizzo per scopi di lucro, acquisto, vendita, esportazione o detenzione per la vendita o per fini commerciali, offerta in vendita o cessione di esemplari di specie protette senza la prescritta documentazione (art. 1 commi I e II Legge n. 150/92; art. 2 commi I e II Legge n. 150/92);
- falsificazione o alterazione di certificati, licenze, notifiche di importazione, dichiarazioni, comunicazioni di informazioni al fine di acquisizione di licenza o di certificato, di uso di certificati o licenza falsi o alterati (art. 3 bis comma I Legge n. 150/92);

- detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili di specie selvatica e di esemplari vivi di mammiferi e rettili provenienti da riproduzioni di cattività che costituiscono pericolo per la salute e per l'incolumità pubblica (art. 6 comma IV Legge n. 150/92);
- violazione delle disposizioni relative alla cessazione e riduzione dell'impiego di sostanze lesive (art. 3 comma VI Legge n. 549/93);
- inquinamento marino doloso (art. 8 D.Lgs. n. 202/07);
- inquinamento marino colposo (art. 9 D.Lgs. n. 202/07).

IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE (art. 25 duodecies del Decreto):

- promozione, direzione, organizzazione, finanziamento, trasporto di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare nonché altri atti diretti a procurare illegalmente l'ingresso in Italia o nel territorio dello Stato di cittadini il cui soggiorno è irregolare (art. 12, commi III, III-bis, III-ter e V D.Lgs. 231/01);
- impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22 comma XII bis D.Lgs. 286/98).

RAZZISMO E XENOFOBIA (art. 25 terdecies del Decreto):

- propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione raziale, etnica e religiosa (art. 3 comma III bis Legge n. 654/75, richiamo da intendersi riferito all'art. 604 bis c.p.).

FRODE IN COMPETIZIONI SPORTIVE, ESERCIZIO ABUSIVO DI GIOCO O DI SCOMMESSA E GIOCHI D'AZZARDO ESERCITATI A MEZZO DI APPARECCHI VIETATI (art. 25 *quaterdecies* del d.lgs. 231/01, introdotto con legge 3 maggio 2019, n. 39, attuativa della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla manipolazione di competizioni sportive):

- frode in manifestazioni sportive (art. 1 legge 13 dicembre 1989, n. 401);
- esercizio abusivo di attività di giuoco o scommessa (art. 4 legge 13 dicembre 1989, n. 401).

REATI TRIBUTARI (art. 25 *quinquiesdecies* d.lgs. 231/01, introdotto con il c.d. decreto fiscale – d.l. 124 del 2019 – convertito con modifiche con legge n. 157 del 24 dicembre 2019 e successivamente modificato con il d.lgs. di recepimento della direttiva PIF)

- dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti previsto dall'articolo 2, commi 1 e 2 *bis* d.lgs. 74 del 2000;
- dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici previsto dall'articolo 3 d.lgs. 74 del 2000;
- emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti previsto dall'articolo 8, commi 1 e 2 *bis* d.lgs. 74 del 2000;
- occultamento o distruzione di documenti contabili previsto dall'articolo 10 d.lgs. 74 del 2000;
- sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte previsto dall'articolo 11 d.lgs. 74 del 2000;
- dichiarazione infedele (art. 4 d.lgs. 74/2000), se commessa (anche solo in parte) nel territorio di un altro Stato membro UE, al fine di evadere l'IVA per un importo complessivo non inferiore a 10 milioni di euro;
- omessa dichiarazione (art. 5 d.lgs. 74/2000) e indebita compensazione (art. 10 *quater* d.lgs. 74/2000), se ricorrono le condizioni di cui al punto precedente.

REATI DI CONTRABBANDO (art. 25 *sexiesdecies* D.Lgs. 231/01)

- reati di contrabbando di cui al DPR n. 43/1973 (introdotti con il d.lgs. attuativo della c.d. Direttiva PIF del 6 luglio 2020).

REATI TRANSNAZIONALI

L'art. 3 della Legge n. 146/06 definisce transnazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato e sia commesso in più di uno Stato ovvero sia commesso in uno Stato ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia coinvolto un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Sato ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

I reati transnazionali rilevanti ai sensi del Decreto sono i seguenti:

- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- associazione di tipo mafioso (art. 416 bis c.p.);
- associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 quater D.P.R. n. 43/73);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. n. 309/90);
- traffico di migranti (art. 12 commi III, III bis, III ter e V D.Lgs. n. 286/98);
- intralcio alla giustizia, nella forma di non rendere dichiarazioni o rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria e del favoreggiamento personale (artt. 377 bis e 378 c.p.).

DELITTI MEDIANTE FRODE – LIMITATAMENTE AGLI ENTI CHE OPERANO NELL'AMBITO DELLA FILIERA DEGLI OLI VERGINI DI OLIVA (art. 12 Legge n. 9/13):

- adulterazione e contraffazione di sostanze alimentari (art. 440 c.p.);
- commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate (art. 442 c.p.);
- commercio di sostanze alimentari nocive (art. 444 c.p.);
- contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.);
- 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 o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 quater c.p.).

1.3 Procedimento e sanzioni a carico dell'Ente

Le sanzioni previste dal Decreto per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato vengono irrogate all'esito di un procedimento che si svolge dinnanzi al giudice competente in relazione al reato da cui dipende la responsabilità amministrativa dell'Ente e secondo le regole proprie del procedimento penale, salvi gli adattamenti necessari per rendere tali regole compatibili con la natura pluripersonale dell'imputato (cfr. Capo III D.Lgs. 231/01, artt. 34 ss.).

Le sanzioni previste a carico dell'Ente hanno un carattere marcatamente afflittivo e sono le seguenti:

- **sanzione pecuniaria**;
- **sanzioni interdittive**;
- **confisca**;
- **pubblicazione della sentenza**.

La **sanzione pecuniaria** è prevista per tutti i reati; si applica sempre attraverso un sistema di quote, in un numero, compreso tra 100 e 1000, stabilito dal giudice a seconda dei seguenti parametri:

a) gravità del fatto;
b) grado della responsabilità dell'Ente;
c) attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

L'importo della singola quota va da un minimo di 258 euro ad un massimo di 1.549 euro ed è determinato dal giudice sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente.

Le **sanzioni interdittive** previste da Decreto 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, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste e quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'Ente ha tratto dal reato, commesso da un soggetto in posizione apicale, un profitto di rilevante entità;
- la commissione del reato, realizzato da un soggetto sottoposto, è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti, situazione che ricorre allorquando un Ente, condannato con decisione passata in giudicato per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro entro i cinque anni successivi alla prima condanna definitiva (art. 20 D.Lgs. 231/01).

Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche congiuntamente. L'interdizione dall'esercizio dell'attività si applica quando l'irrogazione delle altre sanzioni non risulti adeguata.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche **in via cautelare** quando:

- sono presenti gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;

- emergono fondati e specifici elementi che facciano ritenere l'esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede;
- l'Ente ha tratto un profitto di rilevante entità.

Se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'Ente, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, può, disporre la prosecuzione dell'attività dell'Ente da parte di un Commissario Giudiziale per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

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

Confisca: con la sentenza di condanna nei confronti dell'Ente è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita dal danneggiato.
Nel caso di reato commesso da soggetti apicali, peraltro, la confisca del profitto tratto dall'Ente a fronte dell'attività criminosa è disposta anche a prescindere dalla condanna della persona giuridica. Quando non è possibile eseguire la confisca del prezzo o del prodotto del reato, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore corrispondente al prezzo o al profitto del reato (c.d. confisca per equivalente).

Pubblicazione della sentenza di condanna: può essere disposta quando nei confronti dell'Ente viene applicata una sanzione interdittiva. La sentenza è pubblicata una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel comune ove l'Ente ha la sede principale.

1.4 Delitti tentati

Nelle ipotesi di commissione, **nelle forme del tentativo**, dei delitti indicati nel Capo I del D.Lgs. 231/01, le sanzioni pecuniarie ed interdittive sono ridotte da un terzo alla metà (art. 26, comma 1, del Decreto). Si ha tentativo allorquando il soggetto apicale o sottoposto realizzi atti idonei e diretti in modo inequivoco alla commissione del delitto presupposto, ma questo non si perfeziona per cause indipendenti dalla volontà dell'agente.
È invece esclusa l'irrogazione delle sanzioni previste dal Decreto nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26, comma 2, del Decreto, cc.dd. **desistenza attiva e recesso volontario**). L'esclusione delle sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra l'Ente e i soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto: l'Ente, impedendo che il reato si perfezioni, si discosta dall'operato del soggetto apicale o subordinato e, pertanto, non è meritevole di sanzione.

1.5 Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del D.Lgs. 231/01, l'Ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati presupposto commessi all'estero.

I **presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'Ente per reati commessi all'estero** sono i seguenti:

- il reato deve essere commesso all'estero da soggetto funzionalmente legato all'Ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del Decreto;
- l'Ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'Ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale. Il rinvio agli articoli dal 7 al 10 del codice penale è da coordinare con le previsioni degli articoli 24 e seguenti del Decreto, sicché – anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del Decreto – a fronte della serie di reati menzionati dagli artt. 7-10 c.p., la società potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*;
- sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, l'Ente può essere chiamato a rispondere in Italia purché nei suoi confronti non proceda già lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

1.6 Il modello di organizzazione, gestione e controllo come forma di esonero da responsabilità

L'art. 6 del D.Lgs. 231/01 attribuisce valore esimente al modello di organizzazione, gestione e controllo **adottato ed efficacemente attuato dall'organo dirigente dell'Ente prima della commissione del fatto di reato**, laddove ritenuto, dall'Autorità giudiziaria procedente, *ex ante* idoneo a prevenire la commissione di reati del tipo di quello verificatosi.
Qualora l'Ente abbia cioè adottato e reso effettivo nella prassi operativa quotidiana, un sistema organizzato di regole, procedure e controlli (le cui caratteristiche specifiche saranno analizzate approfonditamente nell'immediato prosieguo del Modello) in grado di scongiurare il verificarsi di illeciti penali, viene meno quella colpa di organizzazione, essenziale elemento costitutivo dell'illecito amministrativo dipendente da reato[5].
Pur non essendo configurata come obbligatoria, l'adozione e l'efficace attuazione di un Modello organizzativo è ormai diventata imprescindibile per quegli Enti collettivi che fanno della legalità, della trasparenza, della correttezza e della prevenzione dei reati obiettivi primari del loro agire. Peraltro, il Modello (laddove rispondente ai requisiti di adeguatezza ed effettività) consente non soltanto di beneficiare dell'esimente prevista dagli artt. 6 e 7 D.Lgs. 231/01, ma migliora altresì la governance aziendale e permette di evitare le conseguenze negative che derivano dalla commissione dei reati, tanto in termini di risvolti reputazionali quanto in termini di conseguenze economiche. Infine, le regole ed i presidi del Modello consentono altresì di raggiungere, indirettamente, un ulteriore vantaggio per l'Ente: nel prevenire i reati presupposto commessi nel suo interesse o a suo vantaggio, il Modello evita altresì la commissione di illeciti suscettibili di tradursi in un danno per l'Ente.

[5] Cfr. *supra* par. 1.1. L'ottica in cui occorre porsi nel valutare l'idoneità del MOG a prevenire la commissione dei reati deve necessariamente essere *ex ante*, altrimenti si finirebbe per svuotare di contenuto la norma che prevede l'efficacia esimente del Modello. In altri termini, non è possibile ritenere il MOG inadeguato e/o inefficace per il solo fatto che è stato concretamente commesso un reato (come accadrebbe laddove lo si valutasse *ex post*). Cfr. sul punto G.u.p. Trib. Milano, sentenza del 17 novembre 2009, *Impreglio*.

Per escludere la responsabilità dell'Ente in relazione agli illeciti dipendenti da reato, il Modello organizzativo deve avere una serie di **requisiti**, puntualmente identificati dagli artt. 6 e 7 del Decreto. In generale, oltre alla già menzionata adozione ed attuazione del Modello in un memento precedente rispetto alla commissione del reato da cui scaturisce la responsabilità della persona giuridica, sono essenziali le seguenti condizioni **affinché il Modello possa dirsi idoneo/adeguato a prevenire i reati presupposto**:

- nomina di un organismo, con autonomi poteri di iniziativa e controllo, al quale sia stato affidato il compito di vigilare sull'adeguatezza e sull'effettività del MOG e di curarne l'aggiornamento (**OdV**[6]) e corretto adempimento di tale compito da parte dell'OdV;

- commissione del reato presupposto (i) mediante l'**elusione fraudolenta** del Modello (ii) ovvero in conseguenza dell'**inadempimento**, da parte dei vertici aziendali, della doverosa attività di **direzione e vigilanza** nei confronti dei sottoposti;

- individuazione dei **processi sensibili**, ossia delle attività nel cui ambito possono essere commessi reati presupposto;

- previsione di specifici **protocolli** diretti a programmare la formazione ed attuare le decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;

- individuazione di modalità di **gestione delle risorse finanziarie** idonee ad impedire la commissione di tali reati;

- previsione di **obblighi informativi** nei confronti dell'OdV;

- istituzione di più canali (di cui almeno uno informatico) che, garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante, consentano ai soggetti apicali e ai soggetti sottoposti di **segnalare** violazioni del modello e illeciti rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; prevedendo (i) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi comunque collegati alla segnalazione; (ii) sanzioni disciplinari nei confronti di chi viola le misure a tutela del segnalante o effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate;

- introduzione di un **sistema disciplinare** effettivo ed idoneo a sanzionare la violazione/l'inosservanza delle previsioni del modello.

Occorre poi precisare che la funzione esimente del modello **opera diversamente a seconda della posizione rivestita, all'interno dell'Ente, dalla persona fisica** che materialmente commette il reato.

Ai sensi dell'art. 6, comma 1, del Decreto, infatti, qualora la fattispecie criminosa sia realizzata da un **soggetto in posizione apicale**, l'Ente non risponde se prova che:

[6] I requisiti e gli aspetti relativi a tale Organismo saranno affrontati diffusamente nel successivo par. 1.6.6 nonché, per quel che attiene alle caratteristiche concrete dell'OdV della Società, nel par. 3.5 e nello Statuto (**all.to 2**).

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

L'onere probatorio grava quindi sull'Ente, che, per andare esente da responsabilità, dovrà dimostrare la propria estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopraindicati requisiti (tra loro concorrenti) e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria colpa organizzativa.

Invece, nel caso di un reato commesso da **soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza**, la persona giuridica risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza l'Ente è tenuto. In tal caso, è il Pubblico Ministero che deve provare tale circostanza.
In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo (secondo un giudizio *ex ante*) a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

L'art. 7, comma 4, D.Lgs. 231/01 definisce, inoltre, i requisiti che devono ricorrere **affinché il Modello possa ritenersi efficacemente attuato**. Occorre in proposito:

- la verifica periodica e l'eventuale modifica del Modello quando sono scoperte significative violazioni delle sue prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività aziendale;
- un sistema sanzionatorio idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

1.6.1 Le regole di redazione del Modello per la prevenzione dei reati di cui all'art. 25 *septies* D.Lgs. 231/01

Con specifico riferimento **ai reati di omicidio e lesioni colpose gravi o gravissime** commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, il Modello deve realizzare, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 30 D. Lgs. 81/08, **un sistema aziendale volto all'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi**:

- al rispetto degli *standard* tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;

- alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- alle attività di sorveglianza sanitaria;
- alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Tale Modello deve altresì prevedere:

- idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività;
- un'articolazione di funzioni che, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo Modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate;
- l'obbligo del riesame e dell'eventuale modifica quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

Con specifico riferimento alle Sezioni del Modello redatte ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 30 D.Lgs. 81/08 (prevenzione degli infortuni sul lavoro), il comma 5 della citata disposizione prevede espressamente che, in via di prima applicazione, i **Modelli definiti conformemente alle Linee Guida UNI-INAIL per un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro (SGSL)** del 28 settembre 2001 **o al British Standard OHSAS 18001:2007** (attualmente UNI EN ISO 45001) **si presumono conformi** ai requisiti di idoneità ai fini dell'efficacia esimente dalla responsabilità amministrativa dell'Ente in relazione ai reati di cui all'art. 25 *septies* D.Lgs. 231/01.
Infine, al comma 5 *bis*, l'art. 30 TUS prevede che la Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro elabori **Procedure semplificate** per l'adozione ed efficace attuazione dei Modelli organizzativi per la prevenzione dei reati di cui all'art. 25 *septies* D.Lgs. 231/01 nelle PMI. Tali Procedure, adottate dalla Commissione il 27 novembre 2013, sono state recepite dal D.M. 13 febbraio 2014 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

1.6.2 I destinatari del modello di organizzazione, gestione e controllo

In linea con quanto disposto dagli artt. 5-7 D.Lgs. 231/01, il modello di organizzazione, gestione e controllo, ha come destinatari

- i **soggetti in posizione apicale** (ossia coloro che, all'interno dell'Ente o di sua autonoma unità organizzativa, svolgono una funzione di rappresentanza, amministrazione o direzione ovvero esercitano, anche solo di fatto, la gestione e il controllo dell'Ente),

- i **soggetti sottoposti** (per tali intendendosi anche coloro che, pur in assenza di un formale rapporto di lavoro dipendente, si trovino comunque ad operare per conto dell'Ente in una posizione subordinata all'altrui direzione e vigilanza).

1.6.3 Gli elementi fondamentali del modello di organizzazione, gestione e controllo

Le attività ed i passaggi essenziali nella costruzione di un modello organizzativo rispondente allo scopo al quale è preposto, possono riassumersi come segue:

(A) formalizzazione e diffusione, all'interno dell'Ente, dei principi etici su cui si basa l'attività aziendale (**codice etico**);
(B) individuazione dei vari **processi sensibili**, ossia delle attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi reati suscettibili di fondare una responsabilità dell'Ente ai sensi del D.Lgs. 231/01;
(C) analisi esaustiva dei rischi che si riconnettono ai singoli processi sensibili (**mappatura delle aree a rischio o *risk analysis***);
(D) definizione e formalizzazione di **specifici protocolli** preposti a regolamentare lo svolgimento concreto dell'attività lavorativa nell'ambito dei vari processi sensibili, in modo da eliminare, ovvero ridurre entro una soglia accettabile, il rischio di commissione di reati;
(E) definizione delle **informative** da fornire a **soggetti terzi** con i quali l'Ente intrattenga rapporti commerciali/di fornitura di servizi ecc. e delle conseguenze che derivano dalla violazione, da parte degli stessi, dei principi etici e dei principi cardine del modello organizzativo;
(F) definizione delle modalità di **informazione e formazione** del personale dell'Ente avente ad oggetto i principi del Decreto 231/01 e le finalità ed i contenuti specifici del modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dall'Ente;
(G) individuazione e nomina dei componenti dell'**Organismo di Vigilanza** secondo criteri di autonomia/indipendenza, professionalità e continuità di azione e attribuzione all'OdV dei compiti e poteri necessari all'espletamento dell'attività di vigilanza che gli compete;
(H) istituzione dei canali comunicativi riservati più idonei a consentire le **segnalazioni** di condotte illecite e/o rilevanti ai sensi e per gli effetti del Decreto e definizione di apposite forme di tutela del segnalante conformemente a quanto previsto dalla L. 179/17;
(I) definizione dei **flussi informativi** tra OdV e organi sociali/funzioni aziendali e viceversa;
(J) definizione ed effettiva applicazione di **misure disciplinari** idonee a sanzionare l'inosservanza delle previsioni del modello di organizzazione, gestione e controllo, dei suoi allegati o delle procedure/protocolli dallo stesso richiamati.

1.6.4 Individuazione e proceduralizzazione dei processi sensibili

Al fine di una compiuta **identificazione dei processi sensibili**, occorre acquisire una conoscenza approfondita ed esaustiva della realtà aziendale (attuale, ma anche passata), da un punto di vista sia strutturale che operativo. Siffatte informazioni possono essere ottenute solo con la collaborazione

ed il coordinamento sinergico con i vertici aziendali, con i responsabili di funzione e/o con i dipendenti delle varie aree di attività dell'Ente.
È essenziale inoltre il possesso di specifiche competenze in materia di diritto penale, in modo che, noti gli elementi costitutivi dei singoli reati presupposto della responsabilità degli Enti, si possano individuare i segmenti operativi specifici della vita dell'Ente che possono costituire l'occasione per la commissione di un illecito rilevante *ex* D.Lgs. 231/01.
Tale attività consente di individuare quali reati possono astrattamente essere commessi nell'ambito delle attività dell'Ente (**identificazione delle tipologie di rischio**) e con quale livello di probabilità e di impatto[7].
Il passaggio immediatamente successivo nella costruzione di un valido modello di organizzazione, gestione e controllo consiste nell'adempiere a quanto previsto dall'art. 6, comma 2, lett. b) e c) del Decreto, prevedendo «specifici **protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni** dell'ente in relazione ai reati da prevenire» e individuando «**modalità di gestione delle risorse finanziarie** idonee a impedire la commissione dei reati».
In altri termini, occorre valutare attentamente (sulla base delle informazioni precedentemente ottenute circa la realtà aziendale e delle specifiche conoscenze in ambito penalistico) la necessità di **proceduralizzare l'attività a rischio**, introducendo e formalizzando appositi presidi che consentano di eliminare ovvero minimizzare il rischio di commissione dei reati.

L'esito di tale valutazione dipende dalla gravità del rischio riscontrato:

1. laddove il rischio sia nullo ovvero si mantenga entro una soglia accettabile, non occorre introdurre protocolli comportamentali specifici a presidio di quella determinata attività;
2. laddove il rischio si attesti al di sopra della soglia di accettabilità occorre proceduralizzare l'attività sensibile tramite appositi protocolli.

Per **rischio accettabile** si intende il pericolo di comportamento illecito poco probabile e dalle conseguenze lievi.

Ove l'attività di mappatura identifichi un **rischio che si pone al di sopra della soglia di accettabilità**, occorre:

a. valutare l'eventuale esistenza di **procedure già formalizzate** e seguite in ambito aziendale e la necessità di adattarle per renderle rispondenti ai fini del D.Lgs. 231/01 (prevenire il rischio di commissione dei reati). Tali procedure possono ad esempio afferire a sistemi di gestione di rischi diversi dal pericolo di commissione di reati *ex* D.Lgs. 231/01 (es. sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro): il legislatore infatti, per la gestione dei rischi che si profilano nell'ambito delle attività di un ente collettivo (es. rischi per la salute dei lavoratori; rischi di commissione di reati), ha optato per un **sistema integrato** nel quale la disciplina della responsabilità amministrativa degli enti si intreccia con normative prevenzionistiche in materia di sicurezza sul lavoro, ovvero ambientali, o, ancora, di garanzia della qualità, etc.[8],

[7] Tali concetti saranno approfonditi e calati nella realtà specifica di società nel successivo par. 3.4 e nell'**all.to 6**.
[8] Tale approccio è particolarmente evidente in relazione alla normativa antinfortunistica, laddove lo stesso legislatore esplicita, all'art. 30, comma 5, D.Lgs. 81/08, che i modelli organizzativi adottati sulla base delle Linee guida UNI-INAIL o del Brittish Standard OHSAS 18001:2007 si presumono idonei a prevenire i reati in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. Va comunque sottolineato che, anche in altri ambiti, quale quello ambientale, l'eventuale esistenza di un sistema di gestione dei relativi rischi, magari certificato (es. ISO 14001), debba necessariamente integrarsi con le finalità proprie

b. formalizzare principi di comportamento e redigere **appositi protocolli** per la regolamentazione dei processi sensibili che consentano di eliminare il rischio di realizzazione del reato, o, ove ciò non sia possibile (e si tratta della maggioranza dei casi), riportarlo entro un livello accettabile[9].
   Ciò significa che i protocolli e le regole/i principi espressi dal modello e/o dal codice etico sono tali per cui l'agente, nel caso del reato doloso, possa commettere il reato, di cui si rappresenta e vuole condotta ed evento, unicamente **aggirando fraudolentemente il sistema preventivo**. Per elusione fraudolenta si intende un comportamento che presenti un *quid pluris* rispetto alla mera violazione diretta e "frontale" di una prescrizione, concretizzandosi in condotte ingannatrici, falsificatrici, subdole o comunque "oblique" tramite le quali l'agente riesce ad aggirare i presidi posti dal Modello e dalle relative procedure[10].
   La natura dei reati colposi, invece, risulta ontologicamente incompatibile con una fraudolenta elusione del modello e negli stessi la volontà dell'agente riguarda solo la condotta e non anche l'evento (es. si vuole risparmiare sui DPI e da ciò deriva un infortunio). Per tali ragioni, la nozione di rischio accettabile subisce adattamenti e si identifica nella realizzazione di una **condotta, attiva od omissiva, contraria al modello** nonostante il puntuale adempimento, da parte dell'OdV, dei propri obblighi di vigilanza e controllo.

In ogni caso, nella definizione dell'insieme di presidi, regole di condotta e principi volti a minimizzare il rischio di commissione di reati occorre osservare i seguenti criteri:

- formale enunciazione dei **principi etici** e delle **regole generali di comportamento** su cui si basa l'agire dell'Ente,
- **chiara e formalizzata assegnazione di compiti e responsabilità** nell'ambito delle attività sensibili, eventualmente tramite apposite deleghe e/o procure, specificando i limiti di esercizio dei poteri delegati (nonché, laddove necessario, le soglie di approvazione delle spese) e assicurando, da un lato, che la natura dei poteri autorizzativi e di firma sia coerente con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite, dall'altro lato, che il riparto delle competenze sia conosciuto all'interno dell'Ente,
- **tracciabilità delle operazioni** che si inseriscono nell'ambito di un'attività sensibile, le quali devono essere adeguatamente documentate, in modo da consentire la verifica *ex post* dei soggetti coinvolti e, più in generale, dell'*iter* decisionale, autorizzativo e di svolgimento dell'attività a rischio,
- previsione di momenti di **controllo** sullo svolgimento dell'attività sensibile (anch'essi debitamente documentati) e **segregazione dei compiti**, per tale intendendosi la separazione delle funzioni nell'ambito del processo a rischio volta ad assicurare che le attività critiche/i controlli delle medesime non convergano su un unico soggetto.

---

del D.Lgs. 231/01. Sul punto si veda quanto previsto dai «Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del d.lgs. 231/01», di CNDCEC, ABI, CNF e Confindustria, del dicembre 2018, p. 16 ss.

[9] Per definire in concreto il concetto di accettabilità del rischio occorre fare riferimento al principio generale di diritto penale (valevole anche in tema di responsabilità dell'Ente) di esigibilità concreta della condotta, secondo il noto brocardo per cui *ad impossibilia nemo tenetur*. L'Ente è tenuto a costruire un sistema di presidi e misure di prevenzione tale da poter essere eluso solo fraudolentemente.

[10] Per un approfondimento si rimanda a Cass.,sez V, sentenza n. 4677 del 18.12.2013.

1.6.5 Diffusione del Modello e attività di informazione e formazione

Per predicare l'idoneità del MOG a prevenire la commissione dei reati e, soprattutto, la sua effettività è imprescindibile garantire una **corretta ed approfondita conoscenza da parte dei destinatari dei contenuti del modello stesso, nonché dei principi e delle finalità del D.Lgs. 231/01**.
Ciò consente infatti di determinare in tutti coloro che operano all'interno dell'Ente o, comunque, in nome e per conto dello stesso, la piena consapevolezza del fatto che l'Ente medesimo condanna qualsiasi forma di comportamento illecito e non giustifica in nessun caso (nemmeno laddove apparentemente vantaggioso) il perseguimento dei propri fini tramite condotte suscettibili di costituire reato.

Tali obiettivi sono perseguiti dall'Organo dirigente, in stretta collaborazione con l'OdV, tramite:

- **comunicazione** capillare, efficace, autorevole (ossia proveniente da un livello gerarchico adeguato), chiara e dettagliata, nonché ripetuta ogniqualvolta ciò si riveli opportuno o necessario a tutto il personale dell'Ente circa l'adozione del modello, suoi eventuali aggiornamenti, modalità di consultazione (in forma cartacea e/o elettronica) del modello stesso e delle relative procedure,
- apposita attività di **formazione** da impartire al personale con cadenza periodica e contenuti differenziati a seconda delle funzioni e delle mansioni svolte, avente quantomeno ad oggetto i principi cardine della responsabilità amministrativa dell'Ente, del modello e delle procedure dallo stesso richiamate,
- **informative ai soggetti terzi**, quali fornitori, collaboratori non dipendenti, consulenti, circa l'adozione del modello e del codice etico con la richiesta di uniformarsi ai relativi principi e circa le conseguenze della loro violazione.

1.6.6 L'Organismo di vigilanza e le sue funzioni

Come esplicitato nel precedente par. 1.6, un altro requisito fondamentale ai fini esimenti è che l'organo dirigente dell'Ente abbia nominato un apposito organismo, detto Organismo di vigilanza o OdV, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, affidandogli il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento.

Affinché possa correttamente svolgere le proprie funzioni, l'OdV deve essere in possesso dei seguenti requisiti:

- **autonomia e indipendenza**: l'OdV deve poter svolgere i propri compiti in assenza di condizionamenti e/o di interferenze da parte di qualsiasi funzione aziendale e, in particolare, da parte dell'organo dirigente (essendo quest'ultimo tra i soggetti "controllati" dall'organismo); deve altresì essere sprovvisto di compiti operativi all'interno dell'Ente che potrebbero minarne l'obiettività di giudizio e non devono intercorrere tra i membri dell'OdV e l'Ente rapporti economici rilevanti ovvero situazioni che possano generare conflitti di interesse[11];

[11] Ciò non consente di escludere a priori che tra i componenti dell'OdV possano figurare anche soggetti interni all'Ente, la cui posizione non può certamente dirsi pienamente indipendente. Tale requisito va infatti valutato con riferimento

- **professionalità**: l'OdV deve essere in possesso di un bagaglio di conoscenze specialistiche ed esperienze professionali che gli permettano l'efficace adempimento dei compiti che gli sono affidati; più nello specifico sono richieste conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile per prevenire la commissione di reati, per scoprire quelli già commessi e individuarne le cause, nonché per verificare il rispetto del Modello da parte degli appartenenti all'organizzazione aziendale;

- **continuità di azione**: per garantire l'efficace attuazione del Modello è necessario che l'OdV si dedichi a tempo pieno all'attività di vigilanza e controllo che gli compete.

Il legislatore non offre indicazioni in merito alla struttura e alla composizione dell'OdV anche per l'ampia e variegata platea degli Enti destinatari della disciplina posta dal Decreto. Tali caratteristiche devono necessariamente attagliarsi alla realtà di volta in volta considerata, così, in ragione di una serie di fattori (quali le dimensioni, le caratteristiche e la complessità dell'Ente e le peculiarità/criticità delle attività che svolge), occorre valutare attentamente l'opportunità di configurare l'OdV come monocratico o collegiale e le specifiche professionalità da inserire al suo interno, sempre nell'ottica di un'efficace azione di monitoraggio sull'adeguatezza e sull'effettività del MOG.
L'individuazione di un organismo in possesso dei menzionati requisiti e a cui siano stati affidati i suddetti compiti e il loro corretto adempimento da parte di tale organismo sono requisiti imprescindibili affinché il modello esoneri l'Ente da responsabilità *ex* D.Lgs. 231/01.

1.6.7 Sistema disciplinare

Perché una regola possa dirsi effettiva è indispensabile che alla sua inosservanza siano ricollegate **specifiche conseguenze sul piano sanzionatorio**. A tale generalissimo principio non sfugge l'insieme di regole poste dal Modello organizzativo *ex* D.Lgs. 231/01: perché lo stesso possa dirsi concretamente adeguato a prevenire la commissione dei reati presupposto è necessaria la previsione di un sistema disciplinare idoneo ed effettivo (cfr. art. 6, comma 2, lett. e) del Decreto[12]).
Il MOG adottato ai sensi del D.Lgs. 231/01 ha una funzione preventiva, nel senso che mira ad evitare determinati comportamenti che costituiscono reato o che sono comunque prodromici rispetto alla commissione del reato. Il sistema sanzionatorio, pertanto, esplica la propria efficacia in termini **special-preventivi**. La "minaccia" della sanzione funge da deterrente rispetto ai comportamenti difformi da quelli prescritti dal Modello organizzativo o dalle procedure operative collegate allo stesso.

Il Sistema disciplinare non si sostituisce bensì si **integra con le previsioni normative** (Statuto dei lavoratori *in primis*) e del **CCNL applicabile**. I soggetti a cui sono applicabili le misure sanzionatorie del Sistema disciplinare devono coincidere con i destinatari del Modello. Il sistema sanzionatorio deve pertanto prevedere specifiche misure di carattere disciplinare (dipendenti, dirigenti e assimilati) e/o contrattuale a seconda del soggetto considerato.

---

all'Organismo nel suo complesso, prevedendo comunque che, quando agisce in qualità di membro dell'OdV, il componente interno non sia soggetto al potere gerarchico e disciplinare degli organi e delle funzioni societarie.
[12] Il Sistema disciplinare di società è allegato al presente Modello (**all.to 4**).

Il procedimento disciplinare viene avviato in seguito ad ogni violazione del Modello, delle relative procedure o dei suoi allegati e procede/si conclude in **autonomia rispetto ad eventuali procedimenti instaurati dall'Autorità giudiziaria** (in particolare Giudice del lavoro, amministrativo o penale). Le decisioni in punto di sanzioni disciplinari conseguenti alle violazioni del MOG sono infatti assunte dall'Ente a prescindere dal fatto che tali violazioni possano costituire anche un illecito penale e/o amministrativo.

2. NAV-SYSTEM S.P.A.

2.1 LA SOCIETÀ E LA SUA *MISSION*

Nav-System S.p.a. è un'azienda che opera nel settore di produzione, commercializzazione e vendita di celle frigorifere, isolamenti industriali, impermeabilizzazioni e dei relativi accessori in ambito nazionale ed estero, in particolare: in Europa (Bosnia, Serbia, Albania, Francia, Germania, Austria), in Marocco e in Egitto.

La Società nasce nel 1989, nel 2004 muta ragione sociale da Nav-System s.r.l. a Nav-System S.p.a. ed è attualmente formata da tre divisioni, ognuna delle quali svolge attività differenti ma complementari:

- **Silex**: produttrice di pannelli isolanti, che vengono venduti principalmente a installatori e rivenditori, detiene la maggior parte del fatturato con circa l'81%;

- **Nav System**: produttrice di celle frigorifere, detiene il 17% del volume d'affari. I prodotti utilizzati vengono in parte acquistati direttamente sul mercato (come, ad esempio, porte e infissi, mentre altri (in particolare pannelli coibentati) dalla divisione Silex;

- **Sime**: commercializza materiale di isolamento sia climatico sia acustico per l'edilizia civile (tra cui cartongesso e guaine per i tetti), con un volume d'affari minore, pari circa al 2% del fatturato complessivo. Sime opera prevalentemente con vendita al dettaglio.
  Tale divisione è puramente commerciale, l'unica lavorazione che apporta al materiale comprato all'esterno è quella della tinteggiatura, solo su richiesta del cliente.

Tale suddivisione deriva da due fusioni avvenute negli anni: nel 2004 Nav System ha incorporato Sime e nel 2012 Silex.
Nel 2021 Nav-System Spa è stata acquisita dal gruppo Lattonedil Spa Milano.

L'attività sociale si svolge presso le sedi di
- Nav System e Silex: Piazzale Piero Sraffa 45 Cesena
- Sime: Via San Tomaso 1370 Cesena.

Mission: Nav-System S.p.a. mira ad assicurare il miglior ritorno ai propri soci e *performance* sempre migliori ai propri clienti, garantendo prodotti/servizi in grado di soddisfare le loro esigenze, anche grazie all'attuazione di un sistema qualità certificato ISO 9001:2015.
Gli obiettivi suindicati sono perseguiti rispettando i **valori fondamentali** di seguito sintetizzati:

- costante attenzione alle esigenze del cliente e al miglioramento continuo delle *performance* e della qualità dei prodotti e servizi offerti sul mercato;
- alto livello di professionalità del proprio personale, nella consapevolezza della centralità del capitale umano in un'azienda che miri ad essere *leader* del proprio settore di riferimento;
- integrità, chiarezza e trasparenza nei rapporti con il contesto esterno all'organizzazione (con clienti, fornitori, *partner* commerciali etc.);

- diffusione della "cultura della legalità", ossia dell'operare nel pieno e puntuale rispetto delle regole (tanto se poste da fonti cogenti quanto se relative a *standard* volontari implementati dall'Azienda);
- rispetto di precisi principi etici[13] nella consapevolezza che un'impresa efficiente ed affidabile, non può prescindere dal coniugare l'ottica produttiva con il rispetto di una serie di valori deontologici fondamentali;
- garanzia dei più elevati livelli di sicurezza, igiene e salubrità sui luoghi di lavoro;
- attenzione per la tutela dell'ambiente, da sempre valore di riferimento della Società.

2.2 LA *GOVERNANCE* AZIENDALE

Il sistema organizzativo di Nav-System S.p.a. è interamente strutturato in modo da assicurare alla Società il raggiungimento dei propri obiettivi nonché l'efficace attuazione delle proprie strategie.

L'organizzazione di Nav-System è articolata sulla base delle norme del codice civile nonché delle disposizioni dello Statuto sociale.

Più nello specifico, ad oggi, il sistema di *governance* di Nav-System risulta articolato come specificato in seguito[14]:

Amministrazione
La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione

Procuratori
Con scritture private autenticate dal notaio sono stati nominati due procuratori, con competenze, rispettivamente, in ambito di gestione delle risorse umane e commerciali-finanziari[15].

Organi di controllo
Conformemente alle disposizioni del codice civile e statutarie, la Società ha nominato un Collegio sindacale, composto da tre sindaci effettivi e tre supplenti, e un Revisore legale dei conti.

Organigramma e mansionario
La struttura organizzativa aziendale è improntata ad una precisa definizione delle competenze di ciascuna area e delle connesse responsabilità e linee di riporto.
A tal fine, è stato definito l'organigramma identificando le varie funzioni aziendali aventi autorità, responsabilità e compiti.
È stato inoltre predisposto un organigramma specifico in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro.

Controllo Qualità
Come suindicato, Nav-System S.p.a. ha adottato un Sistema di Gestione della Qualità certificato secondo lo *standard* UNI EN ISO 9001:2015.

[13] Declinati nel Codice etico aziendale **all.to 1** del MOG.
[14] In ogni caso, per informazioni aggiornate si rimanda a quanto riportato nella visura camerale.
[15] Per l'indicazione esaustiva dei poteri attribuiti si rimanda alle indicazioni ricavabili dalla visura CCIAA.

3. LA REDAZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI NAV-SYSTEM S.P.A.

Il Modello Organizzativo della Società si compone di una **Parte Generale** e di una **Parte Speciale**.

La **Parte Generale** descrive i contenuti e gli impatti del D.Lgs. 231/01, i principi base e gli obiettivi del Modello, i compiti dell'Organismo di Vigilanza, le modalità di adozione, diffusione, aggiornamento e applicazione dei contenuti.

La **Parte Speciale** è costituita da tante Sezioni di Parte speciale quanti sono le categorie di reato presupposto ritenute concretamente a rischio, ovvero:

A. reati contro la Pubblica amministrazione,
B. reati in materia antinfortunistica,
C. reati ambientali,
D. reati tributari.
E. reati di contrabbando (implementata nel 2022)

Ciascuna delle richiamate Sezioni, premessi brevi cenni sulle fattispecie di reato cui si riferisce, individua puntualmente le attività sensibili oggetto di mappatura, i destinatari, i principi generali di comportamento e le regole specifiche per la gestione del rischio.
Le Sezioni in materia antinfortunistica e ambientale sono destinate ad integrarsi con il **Sistema di Gestione della Sicurezza e Salute sul Lavoro e con quello relativo all'Ambiente**, che ne costituiscono parte integrante ed essenziale[16].

Costituiscono infine parte integrante del presente Modello di Organizzativo i seguenti allegati:

- Codice etico (allegato 1)
- Statuto dell'OdV (allegato 2)
- Curricula dei componenti dell'OdV (allegato 3)
- Sistema disciplinare (allegato 4)
- Indice delle procedure interne (allegato 5)
- Analisi dei rischi (allegato 6)
- Sezione E di Parte speciale – Reati di contrabbando (allegato 7)

3.1 Adozione, attuazione, modifiche ed integrazioni del Modello

L'Organo amministrativo di Nav-System S.p.a. ha **adottato il presente Modello** mediante apposita determina[17], conformemente a quanto prescritto dall'art. 6, comma I, lett. a del Decreto legislativo 231/01.
Come il vertice della società è responsabile dell'adozione del Modello, analogamente, è sempre l'Organo dirigente il soggetto su cui ricade la responsabilità ultima dell'attuazione del MOG. Tuttavia, la vigilanza sulla sua adeguatezza e sulla effettiva attuazione del Modello è garantita dall'OdV.

[16] Sui rispettivi stati di implementazione si rimanda al par. 1 della Parte speciale e alle singole Sezioni sicurezza e ambiente.
[17] Per i riferimenti puntuali si veda la delibera indicata nell'intestazione del MOG.

Il CDA, anche su proposta dell'OdV, provvede alle **modifiche ed integrazioni ritenute necessarie** al fine di rendere il Modello costantemente rispondente alle previsioni normative ed alla realtà aziendale. Alla luce di ciò, il Modello andrà necessariamente aggiornato ogniqualvolta:

- intervengano mutamenti legislativi,
- vi siano cambiamenti rilevanti nell'ambito delle attività/della struttura organizzativa della Società,
- emergano significative violazioni delle regole e dei principi del Modello stesso.

A prescindere dalle suindicate circostanze, il MOG sarà comunque sottoposto a **revisione periodica** volta ad accertare il permanere dei requisiti di adeguatezza ed effettività, secondo quanto previsto dallo Statuto dell'OdV (**all.to 2**).

3.1.1 Le linee guida

L'articolo 6, comma 3, del D.Lgs. 231/01 stabilisce che i modelli di organizzazione, gestione e controllo «possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati».

Nella redazione del presente Modello, si è fatto riferimento alle **Linee guida adottate da Confindustria** (ed approvate dal Ministero della Giustizia, da ultimo, nel giugno 2021) che forniscono, tra l'altro, indicazioni metodologiche per

- l'individuazione delle aree a rischio,
- la progettazione di un sistema di controllo
- e i contenuti del modello.

Tali linee guida prevedono per la definizione del Modello le seguenti fasi (puntualmente seguite nella redazione del MOG della Società):

(A) identificazione dei rischi;
(B) previsione di meccanismi di procedimentalizzazione delle decisioni (procedure/protocolli);
(C) adozione di alcuni strumenti generali tra cui:
(D) Codice Etico riferito alla realtà aziendale e ai reati *ex* D.Lgs. 231/01;
(E) Sistema Disciplinare creato *ad hoc*;
(F) individuazione dei criteri per la scelta dell'Organismo di Vigilanza, indicazione dei suoi requisiti, compiti e poteri e degli obblighi di informazione.

Nella stesura del Modello delle Società si è altresì tenuto conto dei «**Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231**» di CNDCEC, ABI, CNF e CONFINDUSTRIA del dicembre 2018. Tale documento, in quanto frutto del lavoro di un Gruppo interdisciplinare, racchiude le *expertise* dei vari soggetti coinvolti, e, senza sostituirsi alle già citate Linee guida (anzi, presupponendone la validità), fornisce spunti e principi in merito a

- criteri da seguire nella predisposizione dei modelli,
- individuazione di regole di comportamento dei componenti dell'OdV;
- *whistleblowing*[18].

3.2 Destinatari

Il presente Modello organizzativo è applicabile

(1) a tutti coloro che, all'interno della Società, svolgono anche di fatto funzioni di **rappresentanza, gestione, amministrazione, direzione o controllo**;
(2) a tutto il **personale dipendente** (a prescindere dalla tipologia contrattuale di volta in volta applicata) e ai **dirigenti** (anche laddove non dipendenti);
(3) a tutti coloro che, a qualunque titolo, **operano per conto e/o nell'interesse della Società**;
(4) a tutti coloro che, a qualunque titolo, stabilmente o temporaneamente, **instaurano rapporti o relazioni con la Società** ed operano per perseguirne gli scopi e gli obiettivi.

Per quanto concerne i collaboratoti, gli intermediari commerciali, gli agenti, i consulenti esterni e i fornitori, la Società provvederà ad informarli dell'adozione del Modello nonché a distribuire loro, ove ritenuto opportuno, anche in ragione della rilevanza del rapporto, copia del Codice etico e/o indicare espressamente che lo stesso è consultabile sul sito della società. Nav-System valuterà inoltre l'opportunità, anche in ragione del rilievo della consulenza o della fornitura, di inserire all'interno dei contratti specifiche penali ovvero clausole di recesso e/o risoluzione del rapporto in caso di violazione del Codice etico o dei principi del Modello da parte di uno dei sopraelencati soggetti[19].

3.3 Il Codice etico aziendale

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo non può da solo assicurare in modo pienamente efficace il fine primario del D.Lgs. 231/01, costituito dalla prevenzione dei reati. Il raggiungimento di tale obiettivo può infatti essere garantito solo attraverso la condivisione, a tutti i livelli aziendali, di principi, valori e regole di comportamento di natura etica.
Per tale ragione Nav-System si è dotata di un **Codice etico, che racchiude i principi e le regole fondamentali di condotta costituenti i cardini della "deontologia aziendale"**, ai quali si uniforma l'agire della Società e di tutti i soggetti che, a vario titolo, vi operano. Nav-System assicura la più ampia diffusione del Codice non solo all'interno dell'azienda, ma altresì all'esterno, tramite la **pubblicazione dello stesso sul sito** della Società.
Tale **Codice etico** costituisce parte integrante del presente Modello (**all.to 1**) e alla violazione delle sue previsioni conseguirà l'adozione delle più opportune misure disciplinari, secondo quanto stabilito dal Sistema sanzionatorio[20].

3.4 Individuazione dei processi sensibili e mappatura dei rischi in Nav-System S.p.a.

[18] Cfr. L. 179/2017.
[19] Sul punto, cfr. quanto previsto dal sistema disciplinare, di cui all'**all.to 4**.
[20] Cfr. **all.to 4**.

Il processo di *risk analysis* nella Società si è svolto secondo un approccio mirato, volto a coniugare la massima efficienza ed efficacia dell'attività svolta con una razionale ottimizzazione delle risorse. Sono state pertanto escluse preliminarmente dall'analisi quelle fattispecie di reato presupposto che – già da un punto di vista astratto e a seguito di una valutazione meramente documentale e delle fonti normative – siano risultate

- **astrattamente impossibili da realizzare** nella realtà operativa di Nav-System, per le caratteristiche legislative della norma incriminatrice considerata (es. reati propri che prevedano come elemento costitutivo qualifiche soggettive non rivestite dai Destinatari del Modello);
- ovvero astrattamente **realizzabili, ma solo da un punto di vista meramente teorico/formale** (es. fattispecie che nulla hanno a che vedere con le attività svolte da Nav-System).

Così, a titolo meramente esemplificativo, a seguito di valutazione effettuata a livello preliminare e documentale, non sono stati presi in considerazione i reati quali quelli di seguito indicati:

- inquinamento marino (artt. 8 e 9 del D.Lgs. 202/07), trattandosi di contravvenzione realizzabile unicamente da comandanti, membri dell'equipaggio, proprietari o armatori di navi;
- fattispecie societarie realizzabili che riguardano le sole società quotate;
- delitti commessi mediante frode limitatamente agli Enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva;
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili.

Tanto premesso, la *risk analysis* si è articolata in una serie di **incontri ed interviste mirati**: dapprima con il *management* aziendale e, in un secondo momento, con i responsabili di funzione coinvolti nei vari processi sensibili.

Grazie ai primi dei menzionati incontri, è stato possibile approfondire le attività e le caratteristiche della Società ed **individuare le singole aree sensibili**. Per ciascuna di esse si è quindi proceduto ad individuare – sulla base delle concrete modalità di possibile realizzazione di illeciti rilevanti *ex* D.Lgs. 231/01 o di condotte prodromiche rispetto alla loro commissione – le varie funzioni coinvolte in qualità di **"*process owner*" e/o soggetti con ruoli rilevanti** all'interno della singola attività sensibile.

Si è quindi proceduto ad una serie di interviste/incontri con i vari responsabili di funzione preposti alla gestione dei processi sensibili, da cui sono emerse le **specifiche tipologie di rischio** sussistenti nella Società.

Identificate le singole fattispecie di reato astrattamente realizzabili in Nav-System, si è quindi proceduto alla vera e propria **valutazione del rischio**, con l'obiettivo primario di stabilire se l'entità del pericolo di realizzazione del reato di volta in volta considerato fosse tale da rendere necessaria la predisposizione ed attuazione di appositi presidi volti ad evitarne la commissione.
Al fine di rendere quanto più oggettiva possibile tale valutazione si è attribuito un punteggio indicativo della probabilità di accadimento (**probabilità**) ed uno indicativo delle conseguenze dell'evento

(**impatto**) sulla realtà aziendale[21]. Si è poi proceduto a calcolare il prodotto di tali indicatori, prodotto che rappresenta il **concreto livello di rischio sussistente** nella Società.
Tali valori numerici sono stati attribuiti a seguito delle informazioni fornite dalle funzioni societarie coinvolte nell'attività di *risk analysis* e dello studio del contesto aziendale e della storia della Società, nonché dei suoi obiettivi, delle modalità esecutive tramite cui questi ultimi sono perseguiti e della natura dei soggetti coinvolti.

Più nello specifico, i **criteri seguiti e gli indici** ai quali si è fatto riferimento nell'individuazione del livello di rischio esistente in concreto in Nav-System, in termini di probabilità di verificazione del reato e di impatto dell'evento nella realtà aziendale, sono i seguenti:

- importanza ed incidenza dello specifico processo sensibile rispetto al complesso delle attività;
- precedenti eventi pregiudizievoli che abbiano eventualmente interessato la realtà societaria e che possano avere rilevanza ai sensi del D.Lgs. 231/01[22]; adeguatezza ed efficacia, anche in termini di effettività, delle risposte aziendali a tali eventi in termini organizzativi e/o sanzionatori (c.d. *incident analysis*);
- livello di discrezionalità del processo, esistenza di momenti di controllo sullo stesso, presenza di più persone che lo gestiscono e alterità tra chi esegue e chi controlla i vari passaggi;
- tracciabilità dell'attività sensibile e rilevabilità di comportamenti illeciti da parte della società;
- esistenza di fattori che possano indurre soggetti apicali e sottoposti a realizzare comportamenti illeciti (es. importanza dei vantaggi conseguibili dall'attività criminosa, esistenza di meccanismi premiali collegati al raggiungimento di certi risultati);
- entità delle conseguenze, in termini sanzionatori e cautelari, che il D.Lgs. 231/01 ricollega alla commissione dell'illecito di volta in volta considerato.

Ciò ha permesso di individuare le seguenti classificazioni:

- rischio compreso tra 0 e 1: reati che non possono essere commessi nell'ambito delle attività di Nav-System o il cui verificarsi risulta eventualità talmente remota da non richiedere di essere presi in considerazione;
- rischio compreso tra 2 e 4: reati poco probabili e dagli impatti lievi;
- rischio compreso tra 5 e 7: reati molto probabili e dalle conseguenze lievi, ovvero poco probabili e dalle conseguenze gravi;
- rischio superiore a 8: reati molto probabili e dagli impatti gravi.

D'intesa con i vertici societari, si è ritenuto di fissare **la soglia di accettabilità del rischio in un valore pari a 4**. Per la corretta gestione dei rischi che si mantengono entro la soglia di 4 non sono infatti ritenuti necessari appositi protocolli di gestione, ulteriori rispetto

[21] Per valutare l'impatto dell'evento si è considerato, in particolare e oltre all'incidenza dell'eventuale reato sulla realtà aziendale specificamente considerata, il trattamento sanzionatorio previsto per la fattispecie di reato-presupposto di volta in volta considerata, conformemente a quanto previsto dai «Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del d.lgs. 231/01», di CNDCEC, ABI, CNF e Confindustria, del dicembre 2018, p. 12.
[22] Cfr. sul punto Linee Guida Confindustria per la costruzione di modelli di organizzazione, gestione e controllo – Parte generale, 2021, p. 49.

- ai principi/regole di comportamento del Codice etico di Nav-System
- e alle procedure già esistenti, che per quanto non specificamente preordinate alla prevenzione dei reati presupposto, risultano pienamente idonee anche a tale fine.

All'esito delle attività di mappatura dei rischi, come sopra puntualmente descritte e come concretamente illustrate nell'all.to 6 (Analisi dei rischi), le tipologie di reato presupposto che necessitano di essere presa in considerazione sono:

A. **reati contro la Pubblica amministrazione**;
B. **omicidio colposo e lesioni colpose commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro**;
C. **reati ambientali**;
D. **reati tributari**.

Ciascuna delle suindicate categorie di reato presupposto è appositamente trattata in apposita Sezione della Parte speciale del MOG, ai cui contenuti pertanto si rinvia.

3.5 L'Organismo di Vigilanza di Nav-System S.p.a.

In conformità a quanto previsto dal Decreto e quanto illustrato nel precedente par. 1.6.6, il Consiglio di Amministrazione della Società ha nominato un **Organismo di Vigilanza deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del MOG, curandone l'aggiornamento**. Le caratteristiche, la struttura e le funzioni dell'OdV di Nav-System sono dettagliate nei paragrafi seguenti, mentre le regole relative al concreto funzionamento dell'Organismo sono disciplinate dallo **Statuto dell'OdV** (**all.to 2** del presente Modello).

3.5.1 Le caratteristiche dell'OdV della Società

La struttura e le attività della Società unitamente all'ambito applicativo del Modello organizzativo hanno determinato la Società ad optare per la nomina di un OdV costituito da due membri.
L'Organismo risulta composto da due professionista esterno all'azienda, dotati di specifiche e comprovate competenze in ambito giuridico. In tal modo, la Società ha costituito un Modello organizzativo pienamente conforme ai requisiti previsti dal D.Lgs. 231/01 ed alle indicazioni fornite in merito dalle associazioni di categoria.

In particolare, tale Organismo soddisfa i requisiti individuati nel precedente par. 1.6.6, in quanto:

- **l'autonomia e l'indipendenza** sono garantite dal fatto che l'OdV è collocato allo stesso livello gerarchico del vertice aziendale e riporta direttamente al CDA; non gli sono attribuiti compiti operativi e non intrattiene significativi rapporti economici con la Società[23]. Per garantire i più alti livelli di indipendenza, peraltro, non è stato inserito nell'OdV alcun componente interno all'azienda;

[23] Per quanto attiene a questo specifico profilo, si rinvia alle cause di incompatibilità puntualmente individuate dallo Statuto dell'OdV (**all.to 2**).

- l'OdV nominato dalla Società è dotato di un elevato grado di **professionalità**, poiché in possesso di un bagaglio di strumenti e tecniche che permettono di svolgere efficacemente i compiti che gli sono assegnati. Si tratta, in particolare, di tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività ispettiva e consulenziale e di specifiche competenze in ambito giuridico;
- essendo l'OdV composto da soggetti esterni alla Società, per assicurare la necessaria **continuità d'azione**, è stata individuata all'interno della realtà aziendale un'apposita figura referente, responsabile di assicurare la costante presenza di una struttura di riferimento interna alla Società e di coordinare l'attività dell'OdV con le varie funzioni aziendali.

3.5.2 Funzioni dell'OdV

All'OdV sono conferiti autonomi poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento, sull'osservanza e sulle necessità di aggiornamento del Modello, secondo quanto stabilito dall'art. 6 del Decreto.

In particolare, all'OdV sono affidati i seguenti **compiti**:

- analizzare la concreta adeguatezza del Modello a prevenire i reati presupposto;
- vigilare sull'effettività del Modello, verificandone la coerenza con i comportamenti concreti e rilevando eventuali violazioni;
- verificare la permanenza nel tempo dei requisiti di effettività e adeguatezza del Modello;
- curare l'aggiornamento del Modello (anche in relazione all'eventuale necessità di estenderlo a tipologie di reato presupposto ulteriori rispetto a quelle già prese in considerazione) allorché le attività poste in essere evidenzino l'opportunità di correzioni o di aggiornamenti in seguito a modifiche normative, a mutamenti della struttura aziendale o delle attività svolte ovvero alla scoperta di significative violazioni del Modello.

Per svolgere concretamente ed efficacemente i menzionati compiti all'OdV sono conferiti i **poteri** ed attribuite le **competenze** indicate di seguito:

- verificare (tramite appositi controlli documentali, sopralluoghi etc.) l'efficienza e l'efficacia del Modello anche in termini di rispondenza tra le modalità operative adottate in concreto e le procedure formalmente previste (e/o richiamate) dal Modello stesso;
- verificare la persistenza nel tempo dei requisiti di efficienza ed efficacia del Modello, anche attraverso apposite revisioni periodiche delle attività sensibili e dei rischi che le stesse presentano[24];
- sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello, formulando all'organo amministrativo proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o integrazioni che dovessero rendersi necessarie, specialmente in conseguenza di:
  - significative violazioni delle prescrizioni del Modello,
  - significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività di impresa,

[24] Si veda, in proposito, quanto previsto dallo Statuto dell'OdV.

  - modifiche normative;
- mantenere un idoneo flusso informativo con eventuali consulenti e collaboratori coinvolti nelle attività di efficace attuazione del Modello (quali società di revisione, organi di controllo etc.);
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dalle attività di controllo, dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti tutti i lavoratori;
- segnalare tempestivamente per gli opportuni provvedimenti, anche di natura disciplinare, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza con gli organi societari (secondo quanto meglio specificato nello Statuto dell'OdV);
- disciplinare (ove opportuno e/o necessario) il proprio funzionamento concreto attraverso un apposito regolamento che preveda, in particolare,
  - calendarizzazione delle attività,
  - determinazione delle cadenze temporali dei controlli,
  - individuazione dei criteri e delle procedure di analisi,
  - verbalizzazione delle riunioni,
  - (eventuale) integrazione della disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture aziendali;
- promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello;
- promuovere ed elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D.Lgs. 231/01, sugli impatti della normativa sull'attività aziendale e sulle norme comportamentali da osservare per prevenire la commissione di reati;
- fornire chiarimenti in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- assicurare il costante coordinamento con la funzione aziendale individuata come referente ai fini del D.Lgs. 231/01;
- predisporre un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del Decreto e delle segnalazioni relative a violazioni del Modello e/o comportamenti suscettibili di rivestire una rilevanza *ex* D.Lgs. 231/01, garantendo la tutela e la riservatezza del segnalante (cfr. *infra* par. 3.6);
- gestire e analizzare la fondatezza delle segnalazioni secondo le modalità e con le tutele previste dall'apposita Procedura "Segnalazione di illeciti e irregolarità", ai cui contenuti specifici si rinvia;
- formulare le previsioni di spesa necessarie al corretto svolgimento dei compiti assegnati, fermo restando che tale previsione di spesa dovrà essere, in ogni caso, adeguata a garantire il pieno e corretto svolgimento della propria attività;
- accedere liberamente presso qualsiasi direzione e unità della Società – senza necessità di alcuna autorizzazione/consenso preventivo – per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto, da tutto il personale dipendente e dirigente;
- richiedere informazioni rilevanti a collaboratori, consulenti e collaboratori esterni alla Società, comunque denominati;

- sollecitare l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari;
- verificare e valutare l'idoneità e l'effettiva applicazione del Sistema Disciplinare previsto ai sensi del Decreto;
- in caso di controlli, indagini, richieste di informazioni da parte di autorità competenti, finalizzati a verificare la rispondenza del Modello alle previsioni del D.Lgs. 231/01, curare il rapporto con i soggetti incaricati dell'attività ispettiva, fornendo loro adeguato supporto informativo.

3.6 Flussi informativi verso l'OdV

Il presente paragrafo disciplina i **flussi informativi dalla Società all'Organismo di Vigilanza**. I flussi informativi dell'OdV verso i vari organi/funzioni societarie sono, invece, puntualmente disciplinati nello Statuto dell'OdV, al quale, pertanto, si rinvia.

Tra i flussi informativi verso l'OdV, assume un rilievo peculiare quello relativo alle **segnalazioni di condotte illecite e di irregolarità**. La comunicazione di tali informazioni all'OdV, pur non potendosi inquadrare in termini di vero e proprio obbligo giuridico, rientra tra quei doveri di fedeltà e diligenza che il lavoratore è tenuto ad osservare nei confronti del Datore di lavoro (art. 2104 c.c.). Per l'esatta portata, l'oggetto, le modalità di gestione delle segnalazioni di illeciti ed irregolarità si rimanda all'apposito protocollo adottato dalla società.

Le informazioni che devono essere trasmesse all'OdV sono puntualmente individuate nella tabella riportata di seguito, con la specificazione che

- il contenuto dei flussi informativi potrà essere integrato su indicazione/apposita richiesta dell'OdV stesso;

- le singole procedure richiamate dal Modello possono prevedere ulteriori informazioni specifiche da trasmettere all'OdV.

L'omissione dell'inoltro di taluna delle informazioni che devono essere trasmesse all'OdV ovvero il sistematico e/o significativo ritardo nelle comunicazioni costituisce fonte di responsabilità disciplinare, secondo quanto previsto dall'allegato 4 del presente Modello.

Ai fini della corretta lettura della tabella sottostante, si precisa che

- per tempestivamente si intende non appena possibile e, comunque, entro trenta giorni dalla verificazione della circostanza oggetto di comunicazione;
- per immediatamente si intende subito dopo il verificarsi dell'evento;
- per annualmente si intende entro la fine di ogni anno di mandato dell'OdV.

Al fine di agevolare i flussi informativi con l'OdV sono stati individuati **appositi canali comunicativi**, ossia

- indirizzo di posta elettronica: odv_Nav-System@starsis.it [25].

Laddove ciò consenta di rispettare le tempistiche indicate nella tabella che segue, le informazioni e i documenti oggetto dei flussi informati possono essere consegnate *brevi manu* all'OdV in occasione degli accessi presso la Società.

REPORTING OBBLIGATORIO VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA		
INFORMAZIONE	OBBLIGATO	TEMPISTICA
Provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, da cui si evinca lo svolgimento di attività di indagine per reati di cui al D.Lgs. 231/01, avviate anche nei confronti di ignoti	CDA, Ufficio legale	Immediatamente
Verifiche, ispezioni, accertamenti posti in essere da autorità ispettive o di vigilanza	Ufficio legale Direzione stabilimento Direttore tecnico	Tempestivamente; immediatamente laddove siano rilevate non conformità/impartite prescrizioni
Esiti di audit di enti di certificazione di sistema o di prodotto adottati dall'azienda	Responsabile del sistema	Tempestivamente
Rapporti, verbali, check list predisposti dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito delle attività di controllo svolto	Responsabile di funzione di volta in volta coinvolto, Responsabile sistema di gestione	Secondo la cadenza prevista dalle singole procedure; immediatamente ove emergano criticità significative

[25] Cfr. Protocollo segnalazione illeciti ed irregolarità.

Avvio ed esiti di procedimenti disciplinari	Ufficio risorse umane	Tempestivamente
Modifiche significative dell'organigramma aziendale o delle attività svolte	Ufficio risorse umane, Responsabile sistema di gestione Funzione responsabile dell'attività	Tempestivamente
Infortuni, quasi-infortuni e malattie professionali	RSGS, Ufficio risorse umane	Immediatamente
Comunicazioni statistiche incidenti e registro infortuni	RSGS, RSPP	Annualmente
Modifiche significative del DVR, delle procedure dei Sistemi di gestione in essere	RSPP, Responsabile sistema di gestione	Tempestivamente
Modifiche degli impianti, attrezzature, misure di sicurezza sul luogo di lavoro	RSPP, Responsabile stabilimento, RSGS	Tempestivamente
Riepilogo contenziosi legali pendenti	Ufficio legale	Annualmente
Verbali ed esiti di riunioni rilevanti in materia di salute e sicurezza (es. riunioni periodiche *ex* art. 35 D.Lgs. 81/08; esiti dei riesami di direzione)	RSPP	Tempestivamente

Ricezione/richiesta di dazione di omaggi non di modico valore	Destinatari del Modello	Immediatamente
Partecipazione a bandi pubblici ed esiti della stessa	Ufficio legale	Tempestivamente

3.7 Diffusione, informazione e formazione del MOG della Società

La Società, consapevole dell'importanza delle **attività di diffusione, informazione e formazione** ai fini dell'effettività del Modello, promuove la conoscenza, all'interno e all'esterno, del Decreto e degli obblighi dallo stesso derivanti nonché dei principi e delle previsioni contenute nel Codice Etico, nel Modello e nei relativi protocolli/procedure.

In conformità con quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria[26], l'attività di comunicazione, informazione e formazione sarà diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma risulterà, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

Le iniziative circa la diffusione, informazione e formazione saranno condivise e puntualmente pianificate di concerto con l'OdV, cui sono assegnati, tra gli altri, i compiti di:

- promuovere e definire le iniziative per la **diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché la formazione del personale** e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello;
- promuovere ed elaborare interventi di **comunicazione e formazione** sui contenuti del D.Lgs. 231/01, sugli impatti della normativa sull'attività di Nav-System, nonché sulle norme comportamentali.
  Ogni dipendente è tenuto a:
  - acquisire consapevolezza dei principi contenuti nel Modello;
  - conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
  - contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

Salvo quanto specificato nel capoverso precedente, tra le attività che Nav-System (con la supervisione e il supporto dell'OdV) svolgerà ai fini del presente paragrafo figurano le seguenti:

- la diffusione sarà rivolta sia all'interno sia all'esterno della società. In particolare, è garantita a tutti i dipendenti la **possibilità di accedere e consultare il Modello**, che sarà messo a

[26] Linee Guida Confindustria per la costruzione di modelli di organizzazione, gestione e controllo – Parte generale, 2021, p. 53 ss.

disposizione di chi intendesse visionalo presso l'Ufficio legale. Sul sito internet della Società, inoltre, è indicata l'adozione del Modello organizzativo *ex* D.Lgs. 231/01 e pubblicato il Codice etico.

- Per quel che riguarda l'attività informativa, l'adozione del presente Modello, così come i futuri aggiornamenti/modifiche/integrazioni, verranno comunicata a tutto il personale.
  A colo che saranno assunti in epoca successiva all'adozione del Modello, sarà consegnato un **opuscolo informativo**, in modo da assicurare le conoscenze considerate di primaria rilevanza in materia di D.Lgs. 231/01 e del Modello della Società.
  L'attività di comunicazione dei principi e contenuti del Modello dovrà essere indirizzata anche ai soggetti terzi che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano Nav-System senza vincoli di dipendenza.
  La Società, inoltre, fornirà ai **soggetti terzi più significativi una copia del Codice Etico** adottato.

- Premesso che il grado di approfondimento delle attività formative sarà diversificato a seconda della posizione e del ruolo ricoperto dai destinatari di volta in volta coinvolti, la Società impartirà **appositi corsi di formazione (a frequenza obbligatoria) a tutto il personale** sul Modello adottato, le relative procedure e i principi in materia di responsabilità amministrativa degli enti per fatti costituenti reato.
  Le attività formative sono previste e realizzate almeno nelle occasioni indicate di seguito:
  - all'atto della adozione del presente Modello;
  - periodicamente, con cadenza almeno triennale;
  - in caso di modifiche normative, di aggiornamenti o implementazioni del Modello e delle procedure operative.