



Surfaces Technological Abrasives S.p.A.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI
DEL D.LGS. 231/2001 E S.M.I.**

PARTE GENERALE - INDICE

1.	Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231	9
1.1.	Caratteristiche e natura della responsabilità degli Enti	9
1.2.	Fattispecie di reato individuate dal Decreto e dalle successive modificazioni	10
1.3.	Criteri di imputazione della responsabilità all'Ente	11
1.4.	Indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	14
1.5.	I reati commessi all'estero	16
1.6.	Le sanzioni	16
1.7.	Le vicende modificative dell'Ente	18
2.	Surfaces Technological Abrasives S.p.A.	19
3.	Finalità del Modello	21
4.	Modello e Codice Etico	21
5.	Modello e Linee Guida	22
6.	Metodologia di predisposizione del Modello di Surfaces Technological Abrasives S.p.A.	23
7.	Modifiche ed aggiornamento del Modello	24
8.	Modello di Surfaces e le società del Gruppo	25
9.	Reati rilevanti per Surfaces	25
10.	Destinatari del Modello	26
11.	Organismo di Vigilanza	27
11.1.	Funzione	27
11.2.	Requisiti e composizione dell'Organismo di Vigilanza	28
11.3.	Requisiti di eleggibilità	30
11.4.	Nomina, revoca, sostituzione, decadenza e recesso	30
11.5.	Attività e poteri	31
11.6.	Verbali dell'OdV	33
11.7.	Obblighi di informazione nei confronti dell'OdV	33
11.8.	Obblighi di informazione propri dell'OdV	35
11.9.	Whistleblowing – tutela del dipendente e/o del collaboratore che segnala illeciti (art. 6, commi 2-bis, 2-ter e 2-quater del D.lgs n. 231/01 ed art. 4 del D.lgs n. 24/2023)	37
12.	Prestazioni di beni e/o servizi da o verso altre società	38
13.	Sistema disciplinare	39
13.1.	Principi generali	39
13.2.	Misure disciplinari	41
13.3.	Sanzioni in relazione alle disposizioni in materia di Whistleblowing	43
14.	Comunicazione e formazione del personale aziendale	44

Definizioni

- **Attività sensibile:** attività della Società nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione dei Reati di cui al Decreto.
- **Attività strumentale:** l'attività o l'area della Società nel cui ambito vengono gestiti strumenti di tipo finanziario e/o mezzi sostitutivi che possono supportare, combinati con le attività direttamente sensibili, la commissione di uno dei Reati contemplati dal Decreto costituendone, quindi, la modalità di attuazione.
- **CCNL:** Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore ed applicato dalla Società.
- **"CdA" o "Consiglio di Amministrazione":** il Consiglio di Amministrazione di Surfaces Technological Abrasives S.p.A.
- **Codice Etico:** Codice Etico adottato dalla Società ai sensi del Decreto.
- **Collaboratori:** i soggetti che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, di rappresentanza commerciale e altri rapporti che si concretizzano in una prestazione professionale non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale.
- **Comitato Etico o gestore della segnalazione:** l'organismo interno di controllo a composizione collegiale della Società nominato dal Consiglio di Amministrazione avente il compito di ricevere, analizzare, verificare le segnalazioni. Il Comitato Etico è composto dal Group HR consultant, dal HR & Legal consultant, e da Group ESG Coordinator.
- **Consulenti:** coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società sulla base di un mandato ovvero coloro che collaborano con la Società in forza di un contratto di consulenza di qualsiasi natura.
- **Datore di lavoro:** il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore, o comunque il soggetto che, secondo il tipo e l'organizzazione dell'impresa, ha la responsabilità dell'impresa stessa ovvero dell'unità produttiva ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. b), D.lgs. 81/2008.
- **Decreto o D.lgs 231/2001:** il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*" e successive modificazioni o integrazioni.
- **Destinatari del Modello:** i soggetti individuati al paragrafo 10 del presente Modello, che sono tenuti al rispetto delle prescrizioni in esso previste.
- **Dipendenti:** le persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione della Società, ossia tutti i soggetti che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato, di qualsivoglia natura, con la Società.
- **D.lgs. 81/2008:** il Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

- **D.lgs. 24/2023:** il Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023, riguardante la *“Protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”* e successive modificazioni o integrazioni.
- **Ente o Enti:** tutti gli enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica, gli enti pubblici economici e gli enti privati concessionari di un servizio pubblico.
- **Fornitori:** fornitori di beni e servizi della Società.
- **Gruppo:** società controllate, direttamente o indirettamente, da Surfaces Technological Abrasives S.p.A. ai sensi dell’art. 2359 c.c.
- **Incaricato di un pubblico servizio:** colui che “a qualunque titolo presta un pubblico servizio”, intendendosi un’attività disciplinata nelle stesse forme e dalla pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza di poteri tipici di questa (art. 358 c.p.).
- **Linee Guida:** le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001 approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 ed aggiornate a marzo 2014 e poi a giugno 2021 e febbraio 2022.
- **Linee Guida ANAC:** le Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne. Approvate con Delibera n. 311 del 1 luglio 2023.
- **Modello o Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo:** il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.lgs. 231/2001 adottato dalla Società.
- **Organismo di Vigilanza o OdV:** l’organismo previsto dall’art. 6, comma 1, lett. b) del D.lgs. 231/2001, preposto alla vigilanza sul funzionamento e l’osservanza del Modello e al relativo aggiornamento, come descritto al paragrafo 10 del presente Modello.
- **PA:** la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio.
- **Partner:** le controparti contrattuali della Società, persone fisiche o giuridiche, con cui la stessa addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata.
- **Procedura o Procedura Whistleblowing:** la Procedura Whistleblowing adottata dalla Società in conformità al D.lgs 24/2023.
- **Pubblico ufficiale:** colui che esercita “una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa”.

- **Reati:** le fattispecie di reato e gli illeciti amministrativi a cui si applica la disciplina prevista dal D.lgs. 231/2001 sulla responsabilità amministrativa degli enti, anche a seguito di sue successive modifiche e integrazioni.
- **Responsabili interni o della Funzione aziendale:** soggetti a cui è affidata la responsabilità di una specifica Funzione aziendale.
- **Sistema Disciplinare:** il sistema disciplinare di cui agli articoli 6 e 7 del Decreto come descritto nel paragrafo 13 del presente Modello idoneo a sanzionare il mancato rispetto dello stesso.
- **Società o Surfaces:** Surfaces Technological Abrasives S.p.A.
- **Soggetti apicali:** persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società.
- **Soggetti subordinati:** persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei Soggetti apicali.
- **Strumenti di attuazione del Modello:** Statuto, organigrammi, deleghe e procure, *job description*, *policy*, procedure aziendali (tra cui la Procedura Whistleblowing), disposizioni organizzative e tutte le altre disposizioni, provvedimenti ed atti della Società.

LA STRUTTURA DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Il presente documento è composto da una Parte Generale e una Parte Speciale.

- **Parte Generale:** ha ad oggetto la descrizione della disciplina contenuta nel D.lgs. 231/2001, l'indicazione – nelle parti rilevanti ai fini del Decreto – della normativa specificamente applicabile alla Società, la descrizione dei reati rilevanti per la Società, l'indicazione dei Destinatari del Modello, i principi di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, i flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza, le segnalazioni in materia di *whistleblowing*, la definizione di un sistema sanzionatorio dedicato al presidio delle violazioni del Modello, l'indicazione degli obblighi di comunicazione del Modello e di formazione del personale.
- **Parte Speciale:** ha ad oggetto l'indicazione delle Attività “sensibili” – ovvero delle attività che sono state considerate dalla Società a rischio di reato, ad esito delle analisi condotte sui rischi potenzialmente applicabili alla stessa ai sensi del Decreto – i principi generali di comportamento, gli elementi di prevenzione a presidio delle suddette attività e le misure di controllo essenziali deputate alla prevenzione o alla mitigazione degli illeciti.

Costituiscono inoltre parte integrante del Modello:

- **Sistema Organizzativo:** la struttura organizzativa della Società è orientata a garantire, da un lato, la separazione di compiti, i ruoli e le responsabilità tra le funzioni operative e quelle di controllo, dall'altro, la massima efficienza possibile. Come previsto al seguente paragrafo 6, in caso di significativi mutamenti della struttura organizzativa della Società, il Modello viene tempestivamente modificato o integrato con delibera del Consiglio di Amministrazione;
- il **Sistema di Procure e Deleghe:** il Consiglio di Amministrazione della Società è l'organo preposto a conferire ed approvare formalmente le deleghe e i poteri di firma, assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite e prevedendo una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese. Il livello di autonomia, il potere di rappresentanza ed i limiti di spesa assegnati ai vari titolari di deleghe e procure all'interno della Società risultano individuati e fissati in coerenza con il livello gerarchico del destinatario della delega o della procura. Le procure della Società sono formalizzate attraverso delibere del Consiglio di Amministrazione, atti notarili e comunicate al relativo destinatario. Le procure vengono poi depositate presso il Registro delle Imprese competente. Il sistema delle deleghe e dei poteri di firma è regolarmente e periodicamente monitorato nel suo complesso e, ove del caso, aggiornato in ragione delle eventuali modifiche intervenute nella struttura aziendale, in modo da risultare il più possibile coerente con l'organizzazione della Società;
- le **Procedure manuali e informatiche:** nell'ambito del proprio sistema organizzativo, la Società è dotata di un complesso di procedure, sia manuali che informatiche, volte a regolamentare lo svolgimento delle attività aziendali, nel rispetto dei principi del Modello, del Codice Etico e di

quanto indicato dalle Linee Guida. Le procedure manuali e informatiche attuate all'interno della Società stabiliscono i principi e le regole da seguire nello svolgimento delle operazioni relative ai singoli processi aziendali e prevedono specifici controlli preventivi che devono essere effettuati al fine di garantire la correttezza, l'efficacia e l'efficienza della Società nell'espletamento della propria attività. Nella predisposizione delle proprie procedure, sia manuali che informatiche, la Società assicura il rispetto dei seguenti principi: (i) favorire il coinvolgimento di più soggetti, onde addivenire ad una adeguata separazione dei compiti mediante la contrapposizione delle funzioni; (ii) adottare le misure volte a garantire che ogni operazione, transazione, azione sia verificabile, documentata, coerente e congrua; (iii) prescrivere l'adozione di misure volte a documentare i controlli espletati rispetto alle operazioni e/o le azioni effettuate;

- il **Sistema di Controllo di Gestione**: la Società si avvale di procedure di controllo di gestione che sono alla base del processo decisionale volto ad anticipare, e quindi a ridurre, i rischi di carattere gestionale/organizzativo. Tali procedure, tra l'altro, permettono di avere una chiara indicazione dell'andamento aziendale complessivo;
- il **Sistema di Vigilanza sulla salute e sicurezza sul lavoro e sulle tematiche ambientali**: la salute e la sicurezza dei lavoratori, la creazione ed il mantenimento di un ambiente di lavoro salubre e la tutela dell'ambiente sono obiettivi primari della Società, come descritto nel Codice Etico. Per la verifica sistematica del raggiungimento di tali obiettivi, la Società ha predisposto un adeguato sistema di controllo fondato sulla prevenzione e sul monitoraggio ai sensi del D.lgs. 81/2008 e nel rispetto della specifica normativa in materia ambientale;
 - il **Risk Self assessment** finalizzato all'individuazione delle Attività sensibili, qui integralmente richiamato e agli atti della Società;
 - il **Codice Etico**, che definisce i principi, i valori etici di riferimento e le norme di comportamento della Società;
 - le **Linee Guida Anticorruzione**, che definiscono i principi in linea con le normative nazionali ed internazionali per la lotta alla corruzione e per la trasparenza nei rapporti di affari;
 - tutti gli **Strumenti** – ovvero le disposizioni, i provvedimenti interni e le procedure operative aziendali (es. poteri, deleghe, organigrammi, statuto, procedure) – che di questo documento costituiscono attuazione. Tali atti e documenti sono reperibili secondo le modalità previste per la loro distribuzione all'interno dell'azienda.

Parte Generale

1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

1.1. **Caratteristiche e natura della responsabilità degli Enti**

Il D.lgs. 231/2001 nel recepire la normativa internazionale in merito alla lotta alla corruzione, introduce e disciplina la **responsabilità amministrativa derivante da reato** degli Enti, che fino al 2001 potevano unicamente essere chiamati a corrispondere, in via solidale, multe, ammende e sanzioni amministrative inflitte ai propri rappresentanti legali, amministratori o dipendenti.

La responsabilità dell'Ente sorge quindi se:

- è commesso un reato a cui il Decreto collega la responsabilità dell'Ente;
- il reato è stato commesso da un soggetto che ha un particolare legame con l'Ente;
- esiste un interesse o un vantaggio per l'Ente nella commissione del reato.

La **natura** di questa nuova forma di responsabilità degli Enti è di genere “**misto**” e la sua peculiarità risiede nel fatto che la stessa coniuga aspetti del sistema sanzionatorio **penale** e di quello **amministrativo**. In base al Decreto, infatti l'Ente è punito con una sanzione di natura amministrativa, in quanto risponde di un illecito amministrativo, ma il sistema sanzionatorio è fondato sul processo penale: l'Autorità competente a contestare l'illecito è il Pubblico Ministero, ed è il giudice penale che irroga la sanzione.

La responsabilità amministrativa dell'Ente è distinta ed autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato e sussiste anche qualora non sia stato identificato l'autore del reato, o quando il reato si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia. In ogni caso, la responsabilità dell'Ente va sempre ad aggiungersi, e mai a sostituirsi, a quella della persona fisica autrice del reato.

Il campo di applicazione del Decreto è molto ampio e riguarda tutti gli Enti forniti di personalità giuridica, le società, le associazioni anche prive di personalità giuridica, gli enti pubblici economici, gli enti privati concessionari di un pubblico servizio. La normativa non è invece applicabile allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli Enti pubblici non economici, e agli Enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (quali, ad es., i partiti politici e i sindacati).

La norma non fa riferimento agli enti non aventi sede in Italia. Tuttavia, a tal proposito, un'ordinanza del GIP del Tribunale di Milano (ord. 13 giugno 2007; v. anche GIP Milano, ord. 27 aprile 2004, e Tribunale di Milano, ord. 28 ottobre 2004; Tribunale di Lucca, sent. 31 luglio 2017, sent. 222) ha sancito, fondando la decisione sul principio di territorialità, la sussistenza della giurisdizione del giudice italiano in relazione a reati commessi da enti esteri in Italia. Tale orientamento è stato confermato anche dalla Cassazione penale (sent. 7 aprile 2020, n. 11626)¹.

¹ La Suprema Corte ha rilevato “*l'inapplicabilità alle imprese straniere delle regole e degli obblighi previsti dal decreto n. 231 ed il conseguente esonero dalla responsabilità amministrativa realizzerebbe un'indebita alterazione della libera concorrenza rispetto agli enti nazionali, consentendo alle prima di operare sul territorio italiano senza dover sostenere i costi necessari per la predisposizione e l'implementazione di idonei modelli organizzativi*” (pag. 16, punto 6.7, Cass. Pen., sent. 7 aprile 2020, n. 11626).

1.2. Fattispecie di reato individuate dal Decreto e dalle successive modificazioni

La responsabilità dell'Ente sorge nei limiti previsti dalla legge. Il primo e fondamentale limite consiste nel numero chiuso dei reati per i quali l'Ente può essere chiamato a rispondere. Ciò significa che l'Ente non può essere sanzionato per qualsiasi reato commesso nell'ambito dello svolgimento delle sue attività, bensì soltanto per i reati selezionati dal legislatore ed espressamente indicati dalla legge. Il Decreto, nella sua versione originaria e nelle successive integrazioni, nonché le leggi che espressamente richiamano la disciplina del Decreto, indica agli artt. 24 e ss. i reati (c.d. reati presupposto) che possono far sorgere la responsabilità dell'Ente.

Il limite dell'applicabilità del Decreto ai soli reati presupposto è logico e comprensibile: non avrebbe senso punire l'ente per la commissione di reati che non hanno alcun legame con la sua attività e che derivano unicamente dalle scelte o dagli interessi della persona fisica che li commette. Si tratta di categorie di reati molto diverse tra loro. Alcuni reati sono tipici ed esclusivi dell'attività di impresa; altri, invece, normalmente esulano dall'attività di impresa vera e propria, e attengono alle attività tipiche delle organizzazioni criminali.

Alla data di approvazione del presente Modello, **i reati presupposto indicati dal D.lgs 231/2001 (i "Reati" o "Reati Presupposto")** appartengono alle categorie di seguito indicate:

- **Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (art. 24 del Decreto modificato dalla L. n. 161/2017 e dal D.lgs. n. 75/2020);**
- **Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis del Decreto)** (articolo aggiunto dalla L. 48/2008, modificato dal D.lgs. n. 7 e 8/2016 e dal D.L. 105/2019);
- **Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del Decreto)** (articolo aggiunto dalla L. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015);
- **Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (art. 25 del Decreto)** (articolo modificato dalla L. 190/2012, dalla L. 3/2019 e dal D.lgs. n. 75/2020);
- **Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis del Decreto)** (articolo aggiunto dal D.L. 350/2001 convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.lgs. n. 125/2016);
- **Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 del Decreto)** (articolo aggiunto dalla L. 99/2009);
- **Reati societari (art. 25-ter del Decreto)** (articolo aggiunto dal D.lgs. 61/2002 e modificato dalla L. 262/2005 n. 262, dalla L. 190/2012, dalla L. 69/2015 e dal D.lgs. 38/2017 e dal D.lgs n. 19/2023);
- **Reati commessi con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater del Decreto)** (articolo aggiunto dalla L. 7/2003);
- **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1 del Decreto)** (articolo aggiunto dalla L. 7/2006);
- **Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del Decreto)** (articolo aggiunto dalla L. 228/2003 e modificato dalla L. 38/2006, dal D.lgs. 39/2014 e dalla L. 199/2016);
- **Reati di abuso di mercato (art. 25-sexies del Decreto)** (articolo aggiunto dalla L. 62/2005);

- **Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187- quinquies TUF)** (modificato dal D.lgs. 107/2018);
- **Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del Decreto)** (articolo aggiunto dalla L. 123/2007 e modificato dalla L. 3/2008 e D.lgs. 81/2008);
- **Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies del Decreto)** (articolo aggiunto dal D.lgs. 231/2007 e modificato dalla L. 186/2014 e dal D.lgs. n. 195/2021);
- **Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-octies.1 del Decreto)** (aggiunto con D.lgs. 184/2021 e modificato dalla L. 137/2023);
- **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies del Decreto)** (articolo aggiunto dalla L. 99/2009 e modificato dalla L. n. 93/2023);
- **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria (art. 25-decies del Decreto)** (articolo aggiunto dalla L. 116/2009);
- **Reati ambientali (art. 25-undecies del Decreto)** (articolo aggiunto dal D.lgs. 121/2011 e modificato dalla L. 68/2015 e dal D.lgs 21/2018 e modificato dalla Legge n. 137/2023);
- **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies del Decreto)** (articolo aggiunto dal D.lgs. 109/2012, modificato dalla L. 161/2017 e dal D.L. 20/2023);
- **Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies del Decreto)** (articolo aggiunto dalla L. 167/2017 e modificato dal D.lgs 21/2018);
- **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 Decreto)** (articolo aggiunto dalla L. 39/2019);
- **Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies del Decreto)** (articolo aggiunto dalla L. 157/2019 e modificato dal D.lgs. n. 75/2020);
- **Contrabbando (art. 25- sexiesdecies del Decreto)** (articolo aggiunto dal D.lgs. 75/2020);
- **Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25- septiesdecies del Decreto)** (articolo aggiunto dalla L. 22/2022 e modificato dalla L. 6/2024);
- **Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25- duodevicies del Decreto)** (articolo aggiunto dalla L. 22/2022);
- **Responsabilità degli enti per illeciti amministrativi dipendenti da reato** [costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva] (art. 12, L. n. 9/2013);
- **Reati transnazionali** (Legge 16 marzo 2006 n. 146).

L'elenco analitico dei Reati Presupposto appartenenti a ciascuna delle suddette categorie di Reati è accluso al presente documento sub **Allegato 1** ed è consultabile al seguente link www.reatipresupposto231.it.

L'elenco dei Reati è suscettibile di essere ulteriormente ampliato in futuro.

L'applicabilità e la rilevanza di ciascun tipo di Reato per la Società sono oggetto di approfondimento al paragrafo 8 della presente Parte Generale, nonché nelle successive relative Sezioni della Parte Speciale del presente Modello.

1.3. Criteri di imputazione della responsabilità all'Ente

Oltre alla commissione di uno dei Reati Presupposto, affinché l'Ente sia sanzionabile ai sensi del D.lgs. 231/2001 devono essere integrati altri requisiti normativi. Tali ulteriori criteri della responsabilità degli enti possono essere distinti in "oggettivi" e "soggettivi".

i) Criteri Oggettivi

Il **primo criterio oggettivo** è integrato dal fatto che il Reato sia stato commesso da parte di un soggetto legato all'Ente da un rapporto qualificato. In proposito si distingue tra:

- soggetti in "**posizione apicale**": soggetti che rivestono posizioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente, quali, ad esempio, il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore di un'unità organizzativa autonoma, nonché le persone che gestiscono, anche soltanto di fatto, l'Ente stesso. Si tratta delle persone che effettivamente hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto dell'Ente. Sono inoltre assimilabili a questa categoria tutti i soggetti delegati dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione dell'Ente o di sue sedi distaccate;
- soggetti "**subordinati**", ovvero tutti coloro che sono sottoposti alla direzione ed alla vigilanza dei soggetti apicali. Appartengono a questa categoria i Dipendenti e i Collaboratori, ma anche i soggetti non appartenenti al personale dell'Ente, i quali hanno una mansione da compiere sotto la direzione ed il controllo di soggetti apicali. È evidente l'esigenza della legge di evitare che l'Ente possa sfuggire a responsabilità, delegando a collaboratori esterni attività nell'ambito delle quali può essere commesso un Reato. Tra i soggetti esterni interessati, oltre ai Collaboratori, vi sono anche i promotori e i Consulenti, che su mandato dell'Ente compiono attività in suo nome. Rilevanti sono, infine, anche i mandati o i rapporti contrattuali con soggetti non appartenenti al personale dell'Ente, sempre nel caso in cui questi soggetti agiscano in nome, per conto o nell'interesse dell'Ente stesso.

Il **secondo criterio oggettivo**² è rappresentato dal fatto che il Reato deve essere commesso nell'interesse o a vantaggio dell'Ente; è sufficiente la sussistenza di almeno una delle due condizioni, alternative tra loro:

- l'"**interesse**" sussiste quando l'autore del Reato ha agito con l'intento di favorire l'Ente, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato realmente conseguito;
- il "**vantaggio**" sussiste quando l'Ente ha tratto – o avrebbe potuto trarre – dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura.

La responsabilità dell'Ente sussiste non soltanto quando esso ha tratto un vantaggio patrimoniale immediato dalla commissione del Reato, ma anche nell'ipotesi in cui, pur nell'assenza di tale risultato, il fatto trovi motivazione nell'interesse dell'Ente.

Qualora il Reato venga commesso da soggetti qualificati di un Ente appartenente ad un gruppo, il concetto di interesse può essere esteso in senso sfavorevole alla società Capogruppo³. La

² Secondo la Corte di Cassazione (Cass. Pen. Sez. 6, n. 15543/2021; Cass. Pen., 20 dicembre 2005, n. 3615), i concetti di interesse e vantaggio non vanno intesi come concetto unitario, ma dissociati, essendo palese la distinzione tra quello che potrebbe essere inteso come un possibile guadagno prefigurato come conseguenza dell'illecito, rispetto ad un vantaggio chiaramente conseguito grazie all'esito del reato. In tal senso si è pronunciato anche il Tribunale di Milano (ord. 20 dicembre 2004), secondo cui è sufficiente la sola finalizzazione della condotta criminosa al perseguimento di una data utilità, a prescindere dal fatto che questa sia effettivamente conseguita.

³ Il Tribunale di Milano (ord. 20 dicembre 2004) ha sancito che l'elemento caratterizzante l'interesse di gruppo sta nel fatto che questo non si configura come proprio ed esclusivo di uno dei membri del gruppo, ma come comune a tutti i soggetti che ne fanno parte. Per questo motivo si afferma che l'illecito commesso dalla controllata possa essere addebitato anche alla controllante, purché la persona fisica che ha commesso il reato – anche a titolo di concorso – appartenga anche funzionalmente alla stessa (sul punto anche Cass. Pen.,

holding/controllante potrà essere ritenuta responsabile per il reato commesso nell'attività della controllata qualora: i) sia stato commesso un reato presupposto nell'interesse o vantaggio immediato e diretto, oltre che della controllata, anche della controllante; e ii) persone fisiche collegate in via funzionale alla controllante abbiano partecipato alla commissione del reato presupposto recando un contributo causale provato in modo concreto e specifico.

L'Ente non risponde se il Reato è stato commesso indipendentemente e talvolta anche contro l'interesse della società o nell'interesse esclusivo dell'autore del Reato o nell'interesse esclusivo di terzi.

ii) Criteri Soggettivi

Quanto ai **criteri soggettivi di imputazione** del Reato all'Ente, questi attengono agli strumenti preventivi di cui lo stesso si è dotato al fine di prevenire la commissione di uno dei Reati previsti dal Decreto nell'esercizio dell'attività di impresa.

Gli articoli 6 e 7 del D.lgs. 231/2001, prevedono forme specifiche di **esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente** per i Reati commessi nell'interesse o a vantaggio dello stesso sia da Soggetti apicali che da Soggetti subordinati (come sopra definiti).

In particolare, nel caso di Reati commessi da Soggetti apicali, l'articolo 6 del Decreto prevede l'**esonero dalla responsabilità** qualora l'Ente stesso dimostri che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (di seguito, per brevità, il "**Modello**");
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'Ente (di seguito, per brevità, l'**Organismo di Vigilanza**" o l'**OdV**"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Pertanto, nel caso di Reato commesso da Soggetti apicali, sussiste in capo all'Ente una presunzione di responsabilità dovuta al fatto che tali soggetti esprimono e rappresentano la volontà dell'Ente stesso. Tale presunzione, tuttavia, può essere superata se l'Ente riesce a dimostrare la sussistenza delle succitate quattro condizioni di cui all'art. 6 del Decreto (le quali devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità dell'Ente possa essere esclusa). In tal caso, pur sussistendo la responsabilità personale in capo al Soggetto apicale, l'Ente non è responsabile ai sensi del Decreto.

L'esonero dalla responsabilità dell'Ente non è quindi determinato dalla mera adozione del Modello, bensì dalla sua **efficace attuazione** da realizzarsi attraverso l'implementazione di tutti i protocolli ed i controlli necessari a limitare il rischio di commissione dei Reati che l'Ente intende scongiurare.

Inoltre, nel caso di Reato commesso da un Soggetto apicale, l'Ente deve dimostrare che le persone hanno commesso il reato **eludendo fraudolentemente il Modello**; il Decreto richiede quindi una prova di estraneità più forte, in quanto l'Ente deve anche provare una condotta fraudolenta da parte

dei Soggetti apicali⁴.

Nell'ipotesi di Reati commessi da Soggetti in posizione subordinata, l'Ente può invece essere chiamato a rispondere solo qualora si accerti che la commissione del Reato è stata resa possibile **dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza**, comunque esclusa se, prima della commissione del Reato, l'Ente si è dotato di un Modello idoneo a prevenire Reati della specie di quello commesso. Si tratta, in questo caso, di una vera e propria **colpa in organizzazione**: l'Ente ha acconsentito indirettamente alla commissione del Reato, non presidiando le attività né i comportamenti dei soggetti a rischio di commissione di un Reato Presupposto.

L'adozione e attuazione del Modello non costituisce un adempimento obbligatorio ai sensi di legge. Tuttavia, alla luce dei citati criteri di imputazione del Reato all'Ente, il **Modello è l'unico strumento a disposizione per dimostrare la propria non colpevolezza e, in definitiva, per non subire le sanzioni stabilite dal Decreto**. È dunque un interesse della Società dotarsi di un Modello efficace e farlo rispettare.

1.4. Indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Il Decreto si limita a disciplinare alcuni principi generali in merito al Modello, senza fornirne però caratteristiche specifiche. La mera adozione del Modello non è condizione di per sé sufficiente per escludere la responsabilità della Società. Il Modello opera quale causa di non punibilità solo se:

- **efficace**, ovvero se ragionevolmente **idoneo** a prevenire il reato o i reati commessi;
- effettivamente **attuato**, ovvero se il suo contenuto trova applicazione nelle procedure aziendali e nel sistema di controllo interno.

Quanto all'efficacia del Modello, il Decreto prevede che esso abbia il seguente contenuto minimo:

- siano individuate le attività dell'Ente nel cui ambito possono essere commessi Reati;
- siano previsti specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente, in relazione ai reati da prevenire;
- siano individuate le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di Reati;
- sia introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- siano previsti obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, siano previste misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Con riferimento ai reati (colposi) in materia di salute e sicurezza sul lavoro dai quali può scaturire la responsabilità amministrativa dell'Ente, il D.lgs. 81/2008 recante il Testo Unico in materia di salute e sicurezza del lavoro stabilisce, all'art. 30 (Modelli di organizzazione e di gestione) che il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del Decreto idoneo ad avere efficacia esimente

⁴ La giurisprudenza di riferimento si è espressa sul punto chiarendo che la condotta fraudolenta "non deve necessariamente coincidere con gli artifici e i raggiri di cui all'art. 640 c.p., ma deve consistere in una condotta ingannevole, falsificatrice, obliqua, subdola, cioè in un vero e proprio disegno criminoso volto ad aggirare i controlli disposti per impedire la commissione del reato-presupposto" (Cass. Pen. Sez. V, 20/1/2014 n. 4677).

della responsabilità amministrativa, adottato ed efficacemente attuato, deve assicurare un sistema aziendale per l'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.

Il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo, ai sensi del citato D.lgs. n. 81/2008, deve:

- prevedere anche idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle sopra menzionate attività;
- in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo Modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del Modello devono essere adottati, 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.

In sede di prima applicazione, i Modelli di organizzazione aziendale si presumono conformi ai requisiti sopra esposti per le parti corrispondenti qualora siano definiti conformemente alle Linee Guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o alla norma UNI ISO 45001:2018.

Il Decreto stabilisce inoltre che il Modello sia sottoposto a **verifica periodica** ed **aggiornamento**, sia nel caso in cui emergano significative violazioni delle prescrizioni, sia qualora avvengano significativi cambiamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Ente o muti la normativa di riferimento, in particolare quando siano introdotti nuovi Reati Presupposto.

Il Modello è quindi un complesso di principi, strumenti e condotte che regolano l'organizzazione e la gestione dell'impresa, nonché gli strumenti di controllo. Esso varia e tiene conto della natura e delle dimensioni dell'impresa e del tipo di attività che essa svolge.

Le regole e le condotte previste dal presente Modello servono, innanzitutto, a garantire che l'attività

svolta dalla Società rispetti la legge e il Codice Etico. Queste regole devono consentire alla Società di scoprire se ci sono delle situazioni rischiose, ovvero favorevoli alla commissione di un Reato rilevante per il Decreto. Individuate tali situazioni a rischio, il Modello deve poterle eliminare attraverso l'imposizione di condotte e di controlli.

1.5. I reati commessi all'estero

In forza dell'art. 4 del Decreto, l'Ente può essere chiamato a rispondere in Italia di Reati commessi all'estero.

Il Decreto, tuttavia, subordina questa possibilità alle seguenti condizioni, che si aggiungono ovviamente a quelle già evidenziate:

- il Reato è commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'Ente;
- sussistono le condizioni generali di procedibilità previste dagli artt. 7, 8, 9 e 10 c.p. per poter perseguire in Italia un reato commesso all'estero;
- l'Ente ha la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- lo Stato del luogo in cui è stato commesso il Reato non procede nei confronti dell'Ente.

1.6. Le sanzioni

Il sistema sanzionatorio previsto dal D.lgs. 231/2001 è articolato in quattro tipi di sanzione, cui può essere sottoposto l'Ente in caso di condanna ai sensi del Decreto:

- sanzione pecuniaria;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza di condanna.

Sarà compito del Giudice penale competente, accertata la responsabilità dell'Ente, determinarne l'*an* e il *quantum*.

L'Ente è considerato responsabile anche nel caso in cui il Reato sia stato commesso nella forma del tentativo; in tale ipotesi, le sanzioni pecuniarie e interdittive saranno ridotte da un terzo alla metà (art. 26 del Decreto). Inoltre, ai sensi dell'art. 26 del Decreto, l'Ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

- sanzione pecuniaria: è **sempre applicata qualora** il giudice ritenga l'**Ente responsabile**. Essa viene calcolata tramite un sistema basato su quote, che vengono determinate dal giudice nel numero e nell'ammontare: il numero delle quote da applicare varia (tra un minimo di 100 e un massimo di 1.000) a seconda della fattispecie, della gravità del Reato, del grado di responsabilità dell'Ente, nonché dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del Reato o per prevenire la commissione di altri illeciti; l'ammontare della singola quota va invece stabilito, tra un minimo di € 258,00 e un massimo di € 1.549,00, a seconda delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente;
- sanzioni interdittive: le sanzioni interdittive si applicano, **in aggiunta** alle sanzioni pecuniarie,

soltanto se espressamente previste per il Reato per cui l'Ente viene condannato e solo nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- ✓ l'Ente ha tratto dal Reato un profitto rilevante e il Reato è stato commesso da un Soggetto apicale, o da un Soggetto subordinato qualora la commissione del Reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative;
- ✓ in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

- ✓ l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- ✓ la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- ✓ il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- ✓ l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- ✓ il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive non si applicano (art. 17 del Decreto) quando l'Ente, prima dell'apertura del dibattimento di primo grado:

- ✓ ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del Reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- ✓ ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il Reato mediante l'adozione e l'attuazione di Modelli idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- ✓ ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Eccezionalmente applicabili con effetti definitivi, le sanzioni interdittive sono temporanee, con una durata che varia da tre mesi a due anni, ed hanno ad oggetto la specifica attività dell'Ente cui si riferisce l'illecito. Esse possono essere applicate anche in via cautelare, prima della sentenza di condanna, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'Ente e fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo di ulteriore commissione di illeciti della stessa indole di quello per cui si procede;

- **confisca**: con la sentenza di condanna è **sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato** o di beni o altre utilità di valore equivalente. Il profitto del Reato è stato definito dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione (v. Cass. Pen., S.U., 27 marzo 2008, n. 26654) come il vantaggio economico di diretta e immediata derivazione causale dal Reato, e concretamente determinato al netto dell'effettiva utilità conseguita dal danneggiato

nell'ambito di un eventuale rapporto contrattuale con l'Ente⁵;

- **pubblicazione della sentenza di condanna**: può essere disposta quando l'Ente è condannato ad una sanzione interdittiva; consiste nella pubblicazione della sentenza 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, ed è eseguita a spese dell'Ente.

Le sanzioni amministrative a carico dell'Ente si prescrivono al decorrere del quinto anno dalla data di commissione del Reato.

La prescrizione è interrotta dai seguenti atti: (i) la richiesta di applicazione di misure cautelari interdittive; (ii) la contestazione dell'illecito amministrativo. Dal momento dell'interruzione, inizia a decorrere un nuovo termine di prescrizione; tuttavia se l'interruzione è avvenuta mediante contestazione dell'illecito amministrativo dipendente da reato, la prescrizione non corre fino al momento in cui passa in giudicato la sentenza che definisce il giudizio.

La condanna definitiva dell'Ente è iscritta nell'**anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative da reato**, archivio contenente tutte le decisioni relative a sanzioni divenute irrevocabili applicate agli enti ai sensi del Decreto.

1.7. Le vicende modificative dell'Ente

Il Decreto disciplina il regime della responsabilità dell'Ente in caso di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda.

Il principio fondamentale, che informa anche l'intera materia della responsabilità dell'Ente, stabilisce che dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria inflitta all'Ente risponde soltanto l'Ente, con il suo patrimonio o il fondo comune. La norma, dunque, esclude una responsabilità patrimoniale diretta dei soci o degli associati, indipendentemente dalla natura giuridica dell'Ente collettivo.

Il legislatore ha adottato, come criterio generale, quello di applicare alle **sanzioni pecuniarie** inflitte all'Ente i principi delle leggi civili sulla responsabilità dell'Ente oggetto di trasformazione per i debiti dell'ente originario; correlativamente, per le **sanzioni interdittive** si è stabilito che esse rimangano a carico dell'Ente in cui sia rimasto (o sia confluito) il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato.

In caso di **trasformazione** dell'Ente resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Il nuovo Ente sarà quindi destinatario delle sanzioni

⁵ Le Sezioni Unite hanno inoltre specificato che da tale definizione deve escludersi qualsiasi parametro di tipo aziendalistico, per cui il profitto non può essere identificato con l'utile netto realizzato dall'ente (tranne che nel caso, normativamente previsto, di commissariamento dell'ente). Per il Tribunale di Napoli (ord. 26 luglio 2007) non può inoltre considerarsi estranea al concetto di profitto la mancata diminuzione patrimoniale determinata dal mancato esborso di somme per costi che si sarebbero dovuti sostenere.

applicabili all'ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

In caso di **fusione**, l'Ente risultante dalla fusione stessa, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti che hanno partecipato alla fusione. Se essa è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'Ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'Ente risultante dalla fusione.

Nel caso di **scissione**, resta ferma la responsabilità dell'Ente scisso per i Reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto e gli enti beneficiari della scissione sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie inflitte all'Ente scisso nei limiti del valore del patrimonio netto trasferito ad ogni singolo Ente, salvo che si tratti di Ente al quale è stato trasferito anche in parte il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il Reato; le sanzioni interdittive si applicano all'Ente (o agli enti) in cui sia rimasto o confluito il ramo d'attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato. Se la scissione è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'Ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'Ente originario e non di quelle dell'Ente risultante dalla fusione.

In caso di **cessione** o di **conferimento dell'azienda** nell'ambito della quale è stato commesso il Reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'Ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'Ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori o dovute per illeciti di cui il cessionario era comunque a conoscenza. In ogni caso, le sanzioni interdittive si applicano agli enti a cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

2. Surfaces Technological Abrasives S.p.A.

Surfaces Technological Abrasives S.p.A. ha origine nel 1986 con la costituzione di Gloxi, una società specializzata nella realizzazione di prodotti abrasivi a legante magnesiaco per la lavorazione della pietra. Negli anni 2000 la produzione si arricchisce di nuovi prodotti diamantati a legante resinoide e l'azienda si affaccia per la prima volta sul settore ceramico.

Nell'ottobre 2010 l'azienda assume definitivamente l'attuale denominazione: Surfaces Technological Abrasives S.p.A.

Nel 2014, inizia la costituzione di Surfaces Group con l'acquisizione di aziende specializzate in settori diversi e complementari tra loro. Il Gruppo Surfaces è una grande realtà che conta diverse sedi produttive, filiali, divisioni di business, con clientela in molti paesi nel mondo.

Oggi Surfaces Technological Abrasives S.p.A. è sinonimo di know-how, specializzazione e innovazione. Il percorso industriale dell'azienda è stato tracciato parallelamente allo sviluppo della

lappatura, che è diventata da subito l'area di massima competenza e focalizzazione, con un obiettivo ben definito: elevare il valore dei materiali attraverso soluzioni di linea mirate e altamente innovative. Surfaces può contare su un'esperienza consolidata, sulle migliori competenze professionali e sul valore di collaboratori ultra-specializzati, per offrire ai clienti una qualità di partnership unica nel panorama mondiale. Grazie alle sue innovazioni tecniche e alla presenza dei suoi specialisti sulle linee di produzione di tutto il mondo, Surfaces è perfettamente in grado di offrire soluzioni innovative per ottenere la qualità estetica richiesta dai clienti finali, ottimizzare il rendimento degli impianti di produzione e garantire la migliore combinazione macchina/utensile possibile in termini di durata, efficienza e impatto ambientale. Un vantaggio competitivo maturato negli anni attraverso un rapporto consolidato: con i costruttori di macchine, per lo sviluppo congiunto di linee di produzione e utensili; con i fornitori di materie prime, per l'introduzione anticipata di nuove tecnologie e sviluppi; con le aziende ceramiche, per aggiornare le competenze e lavorare insieme per raggiungere livelli di successo altrimenti irraggiungibili.

In Italia è nata l'idea di creare valore aggiunto nel settore ceramico adottando una nuova generazione di tecnologie che permettono di estendere il potenziale applicativo della ceramica.

L'intuizione di Surfaces si è presto rivelata vincente, permettendo alla Società di proporsi come partner autorevole per i costruttori di macchine, da un lato, e per l'industria manifatturiera, dall'altro. Dando vita ad un'interfaccia insostituibile per creare la più efficiente combinazione macchina/utensile, che rende ad oggi il Gruppo Surfaces il punto di riferimento assoluto per la produzione di utensili abrasivi consumabili per ceramica, vetro e meccanica in Italia.

L'attività prevalente esercitata dalla Società è la produzione di mole abrasive in magnesite, in resina poliestere, resina e diamante, spazzole e utensili diamantati per la calibratura, levigatura, squadratura, lappatura e taglio per la lavorazione di tutta la ceramica in genere, gres porcellanato, porcellanato multistrato, agglomerati ceramici, bretonstone, marmo/granito e altre pietre naturali, materiali abrasivi e di supporti in plastica, in gomma e performati plastici diamantati.

Il sistema di *Corporate Governance* della Società è così articolato:

- Assemblea: è competente a deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie alla stessa riservate dalla legge o dallo Statuto;
- Consiglio di Amministrazione: ai sensi dello Statuto sociale la Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da un numero minimo di 7 (sette) membri sino ad un massimo di 14 (quattordici) membri. Alla data di approvazione del presente documento, la gestione della Società è affidata ad un Consiglio di Amministrazione, composto da 9 (nove) membri, investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della stessa ed ha la facoltà di compiere tutti gli atti, anche di disposizione, che ritenga opportuni per l'attuazione ed il raggiungimento degli scopi sociali, esclusi soltanto quelli riservati per legge in via esclusiva all'Assemblea. Il Consiglio di Amministrazione può delegare, nei limiti di legge, proprie attribuzioni ad uno o più dei suoi componenti determinandone i poteri, nonché

– anche di volta in volta – affidare speciali incarichi a singoli consiglieri e nominare il segretario del Consiglio scelto anche al di fuori dei suoi componenti. Il Consiglio di Amministrazione può nominare un Comitato Esecutivo, fissandone, nei limiti di legge, i relativi poteri, i compiti, il numero dei componenti e le norme di funzionamento; inoltre, il Consiglio può nominare, direttori generali e procuratori ad negocia o per categorie di atti determinandone i poteri;

- Collegio Sindacale: la gestione sociale è controllata da un Collegio Sindacale costituito da tre membri effettivi e due membri supplenti;
- Controllo contabile: il controllo contabile sulla Società è esercitato da una società di revisione iscritta nel registro istituito presso il Ministero dell'Economia e delle Finanze.

3. **Finalità del Modello**

Con l'adozione del Modello, la Società intende adempiere puntualmente al Decreto e migliorare e rendere quanto più efficienti possibile il sistema di controllo interno e di *Corporate Governance* già esistenti.

Obiettivo principale del Modello è quello di creare un sistema organico e strutturato di principi e procedure di controllo, atto a prevenire, ove possibile e concretamente fattibile, la commissione dei Reati previsti dal Decreto. Il Modello costituirà il fondamento del sistema di governo della Società ed andrà ad implementare il processo di diffusione di una cultura d'impresa improntata alla correttezza, alla trasparenza ed alla legalità.

Il Modello si propone, inoltre, le seguenti finalità:

- fornire un'adeguata informazione ai Dipendenti, a coloro che agiscono su mandato della Società, o sono legati alla Società stessa da rapporti rilevanti ai fini del Decreto, con riferimento alle attività che comportano il rischio di commissione di Reati;
- diffondere una cultura d'impresa che sia basata sulla legalità, in quanto la Società condanna ogni comportamento non conforme alla legge o alle disposizioni interne, ed in particolare alle disposizioni contenute nel proprio Modello;
- diffondere una cultura del controllo e di *risk management*;
- attuare un'efficace ed efficiente organizzazione dell'attività di impresa, ponendo l'accento in particolar modo sulla formazione delle decisioni e sulla loro trasparenza e tracciabilità, sulla responsabilizzazione delle risorse dedicate alla assunzione di tali decisioni e delle relative attuazioni, sulla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché sulla gestione dell'informazione interna ed esterna;
- attuare tutte le misure necessarie per ridurre il più possibile e in breve tempo il rischio di commissione di Reati, valorizzando i presidi in essere, atti a scongiurare condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto.

4. **Modello e Codice Etico**

Surfaces, contestualmente all'adozione del Modello, ha altresì adottato il Codice Etico con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 6 giugno 2024.

Il **Codice Etico** recepisce e formalizza i principi ed i valori etico-sociali di cui debbono essere permeati i comportamenti di Surfaces e di tutte le società del Gruppo nonché dei Destinatari del Modello e del Codice Etico in generale che, nella prassi, la Società ha fatto propri già anteriormente all'adozione del Modello.

Il Modello presuppone il rispetto di quanto previsto nel Codice Etico formando con tale documento un *corpus* di norme interne finalizzate alla diffusione di una cultura improntata all'etica ed alla trasparenza aziendale.

La Società si impegna nell'effettiva diffusione, al suo interno e nei confronti dei soggetti che con essa collaborano, delle informazioni relative alla disciplina normativa ed alle regole comportamentali e procedurali da rispettare, al fine di assicurare che l'attività d'impresa si svolga nel rispetto dei principi etici dettati dal Codice Etico.

Il Codice Etico è sottoposto periodicamente ad aggiornamento ed eventuale ampliamento sia con riferimento alle novità legislative sia per effetto delle vicende modificative dell'operatività della Società e/o della sua organizzazione interna.

Il Codice Etico della Società si intende qui integralmente richiamato e costituisce il fondamento essenziale del Modello, le cui disposizioni si integrano con quanto in esso previsto.

5. Modello e Linee Guida

Nella predisposizione del presente Modello, Surfaces si è ispirata alle Linee Guida elaborate da Confindustria e aggiornate da ultimo nel mese di giugno 2021. I punti fondamentali individuati dalle Linee Guida possono essere così sintetizzati:

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione dei Reati.
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di apposite procedure.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo sono individuate nei seguenti strumenti:

- codice etico (o di condotta);
- linee guida anticorruzione;
- sistema organizzativo;
- procedure manuali e informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;

- comunicazione e formazione.

Con riferimento ai reati colposi (reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro e la maggior parte dei reati ambientali), le componenti più rilevanti individuate da Confindustria sono:

- il Codice Etico, con riferimento ai reati considerati;
- la struttura organizzativa;
- la formazione e addestramento;
- la comunicazione e coinvolgimento;
- la gestione operativa;
- il sistema di monitoraggio della sicurezza.

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

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e dei protocolli previsti dal Modello;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili come segue:
 - i. autonomia e indipendenza;
 - ii. professionalità;
 - iii. continuità di azione;
 - iv. onorabilità ed assenza di conflitti di interesse;
- obblighi di informazione dell'Organismo di Vigilanza.

Ai fini dell'adeguamento ai reati tributari, di cui all'art. 25-*quinqüesdecies* del Decreto, è opportuno – come suggerito dalla Linee Guida - far leva su quanto già implementato dalla Società ai fini:

- della mitigazione del rischio fiscale, derivante dall'adeguamento a quanto previsto dalla normativa in materia (c.d. "compliance fiscale");
- dell'adeguamento ad altre normative. In particolare, si fa riferimento a quelle disposizioni che richiedono l'implementazione di contromisure finalizzate a ottenere la ragionevole certezza in merito all'attendibilità delle informazioni economico-finanziarie prodotte dall'azienda.
- obbligo, da parte delle funzioni aziendali, e segnatamente di quelle individuate come maggiormente "a rischio reato", di fornire informazioni all'Organismo di Vigilanza, sia su base strutturata (informativa periodica in attuazione del Modello stesso), sia per segnalare anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

6. **Metodologia di predisposizione del Modello di Surfaces Technological Abrasives S.p.A.**

Il Modello di Surfaces è stato elaborato tenendo conto dell'attività concretamente svolta dalla Società, della sua struttura, nonché della natura e delle dimensioni della sua organizzazione. Resta peraltro inteso che il Modello verrà sottoposto agli aggiornamenti che si renderanno necessari a seguito dell'evoluzione normativa e dell'inserimento nel Decreto di nuove fattispecie di reato, nonché in base alla futura evoluzione della Società e del contesto in cui la stessa si troverà ad operare.

La Società ha proceduto ad un'analisi preliminare del proprio contesto aziendale e, successivamente, ad un'analisi delle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio, in relazione alla commissione dei Reati indicati dal Decreto. In particolar modo, sono stati analizzati: la storia della Società, il contesto societario, il settore di appartenenza, l'assetto organizzativo aziendale, il sistema di *Corporate Governance* esistente, il sistema delle procure e delle deleghe, i rapporti giuridici esistenti con soggetti terzi, la realtà operativa, le prassi e le procedure formalizzate e diffuse all'interno della Società per lo svolgimento delle operazioni.

Ai fini della preparazione del presente documento, coerentemente con le disposizioni del Decreto, con le Linee Guida di Confindustria e con le indicazioni desumibili ad oggi dalla giurisprudenza, la Società ha proceduto dunque:

- all'identificazione dei processi, sotto-processi o attività aziendali in cui è possibile che siano commessi i Reati Presupposto indicati nel Decreto, mediante interviste con i Responsabili delle Funzioni aziendali;
- all'autovalutazione dei rischi (c.d. *risk self assessment*) di commissione dei Reati e del sistema di controllo interno idoneo a prevenire comportamenti illeciti;
- all'identificazione di adeguati presidi di controllo, già esistenti o da implementare nelle procedure operative e prassi aziendali, necessari per la prevenzione o per la mitigazione del rischio di commissione dei Reati di cui al Decreto;
- all'analisi del proprio sistema di deleghe e poteri e di attribuzione delle responsabilità.

In relazione alla possibile commissione dei Reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione della norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies* del Decreto), la Società ha proceduto all'analisi del proprio contesto aziendale e di tutte le attività specifiche svolte negli stabilimenti, nonché alla valutazione dei rischi a ciò connessi sulla base di quanto risulta dalle verifiche svolte in ottemperanza alle previsioni del D.lgs. 81/2008 e della normativa speciale ad esso collegata.

La Società ha adottato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo con delibera del Consiglio di Amministrazione del 27 maggio 2024.

7. Modifiche ed aggiornamento del Modello

Il Modello deve sempre essere tempestivamente modificato o integrato, mediante delibera

dell'Organo Amministrativo, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, quando:

- siano sopravvenuti cambiamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività della Società;
- siano sopravvenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato la non efficacia ai fini della prevenzione dei Reati.

A tali fini, l'OdV riceve informazioni e segnalazioni dalla Funzione HR in merito alle modifiche intervenute nel quadro organizzativo aziendale, nelle procedure e nelle modalità organizzative e gestionali della Società.

Nel caso in cui modifiche, quali chiarimenti o precisazioni del testo, di natura esclusivamente formale si rendano necessarie, l'Amministratore Delegato della Società può provvedervi in maniera autonoma, dopo avere sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza, riferendo al Consiglio di Amministrazione nella prima riunione utile.

In ogni caso, eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello devono essere segnalati dall'Organismo di Vigilanza in forma scritta all'Organo Amministrativo, affinché questi possa eseguire le delibere di sua competenza.

Le modifiche delle procedure aziendali necessarie per l'attuazione del Modello avvengono ad opera delle Funzioni interessate. L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative ed ha facoltà di esprimere il proprio parere sulle modifiche apportate.

8. Modello di Surfaces e le società del Gruppo

La Società, attraverso la propria struttura organizzativa, comunica alle società del Gruppo Surfaces il presente Modello ed il Codice Etico nonché le successive modifiche.

Le società del Gruppo Surfaces sono tenute al rispetto del presente Modello e del Codice Etico.

9. Reati rilevanti per Surfaces

In considerazione della struttura e delle attività svolte dalla Società, il *management* coinvolto nell'analisi ha individuato come **rilevanti** per la stessa i seguenti Reati presupposto:

- indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (**art. 24**);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (**art. 24-bis**);
- delitti di criminalità organizzata (**art. 24-ter**);
- peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (**art. 25**);

-
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (**art. 25-bis**);
 - delitti contro l'industria e il commercio (**art. 25-bis.1**);
 - reati societari (**art. 25-ter**);
 - delitti contro la personalità individuale (**art. 25-quinquies**);
 - omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (**art. 25-septies**);
 - ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (**art. 25-octies**);
 - delitti in materia di strumenti di pagamento diversi da contanti e trasferimento fraudolento di valori (**art. 25-octies.1**);
 - delitti in materia di violazione del diritto d'autore (**art. 25-novies**);
 - induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria (**art. 25-decies**);
 - reati ambientali (**art. 25-undecies**);
 - impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (**art. 25-duodecies**);
 - razzismo e xenofobia (**art. 25-terdecies**);
 - frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (**art. 25-quaterdecies**);
 - reati tributari (**art. 25-quinquiesdecies**);
 - reati di contrabbando (**art. 25-sexiesdecies**);
 - reati transnazionali (**art. 10, L. 146/2006**).

Non sono invece stati considerati rilevanti per la Società i delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (**art. 25-quater**), le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (**art. 25- quater.1**), reati di abuso di mercato (**art. 25-sexies**), reati contro il patrimonio culturale (**art. 25- septiesdecies**), riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (**art. 25- duodevicies**), responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato [*Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva*] (**art. 12, Legge n. 9/2013**), in quanto la Società non svolge attività in cui gli stessi possano essere commessi, né appaiono configurabili, in caso di loro commissione, l'interesse o il vantaggio della stessa. Il presente documento individua, nella successiva Parte Speciale, per ciascuna categoria di reati rilevanti per Surfaces, le attività della Società denominate sensibili a causa del rischio insito di commissione dei Reati della specie di quelli qui elencati e prevede per ciascuna delle Attività sensibili principi di prevenzione e presidi di controllo.

La Società valuta costantemente la rilevanza ai fini del Modello di eventuali ulteriori Reati, sia già previsti sia di futura previsione nel Decreto.

10. Destinatari del Modello

Il Modello di Surfaces si applica:

- a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società o in una sua unità organizzativa autonoma;
- ai Dipendenti della Società, anche se all'estero per lo svolgimento delle attività;
- ai membri del Collegio Sindacale;
- ai Consulenti e a tutti coloro i quali, pur non appartenendo al personale della Società, operano su mandato o per conto della stessa o anche nel suo interesse (quali, ad esempio, partner in joint venture o soci per la realizzazione o l'acquisizione di un progetto di business);
- a tutti coloro che collaborano con la Società in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato (collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo, interinali, ecc.).

L'Organo Amministrativo e i Direttori/Responsabili titolari di rapporti con controparti si coordinano con l'Organismo di Vigilanza al fine di stabilire le eventuali ulteriori categorie di Destinatari del Modello, in relazione ai rapporti giuridici ed all'attività svolta dagli stessi nei confronti della Società.

Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti a rispettare puntualmente le disposizioni contenute nello stesso e negli Strumenti di attuazione del Modello.

I Destinatari hanno inoltre l'obbligo di:

- astenersi da comportamenti contrari alle disposizioni del Modello, del Codice Etico e alle norme di legge applicabili;
- rivolgersi ai propri superiori ovvero all'OdV per i necessari chiarimenti sulle modalità applicative del Modello e/o delle leggi applicabili;
- riferire all'OdV qualsiasi violazione, anche solo potenziale, del Modello con le modalità descritte al paragrafo 11.7;
- collaborare con l'OdV e con i Responsabili interni, come individuati nella Parte Speciale, nonché in caso di eventuali indagini effettuate dalla Società, dall'OdV o da autorità pubbliche in relazione a presunte violazioni del Modello e/o del Codice Etico.

11. Organismo di Vigilanza

11.1. Funzione

La Società istituisce, in ottemperanza al Decreto, un Organismo di Vigilanza, autonomo, indipendente e competente in materia di controllo dei rischi connessi alla specifica attività svolta dalla Società stessa e ai relativi profili giuridici. L'Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare costantemente:

- sull'osservanza del Modello da parte dei Destinatari, come individuati nel paragrafo precedente;
- sull'efficacia del Modello nel prevenire la commissione dei Reati di cui al Decreto;

- sull'attuazione delle prescrizioni del Modello nell'ambito dello svolgimento delle attività della Società;
- sull'aggiornamento del Modello, nel caso in cui si riscontri la necessità di adeguare lo stesso a causa di cambiamenti sopravvenuti alla struttura ed all'organizzazione aziendale, alle attività svolte dalla Società o al quadro normativo di riferimento.

L'Organismo di Vigilanza si dota di un proprio Regolamento di funzionamento, approvandone i contenuti e presentandolo all'Organo Amministrativo.

11.2. Requisiti e composizione dell'Organismo di Vigilanza

Ogni membro dell'Organismo di Vigilanza deve essere selezionato esclusivamente in base a requisiti di:

- autonomia e indipendenza: l'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza, così come dei suoi membri, costituiscono elementi chiave per l'efficacia dell'attività di controllo.

I concetti di autonomia e indipendenza non hanno una definizione valida in senso assoluto, ma devono essere declinati ed inquadrati nel complesso operativo in cui sono da applicare. Dal momento che l'Organismo di Vigilanza ha compiti di verifica del rispetto, nella operatività aziendale, dei presidi di controllo, la posizione dello stesso nell'ambito dell'Ente deve garantire la sua autonomia da ogni forma d'interferenza e di condizionamento da parte di qualunque componente dell'Ente e, in particolare, dei vertici operativi, soprattutto considerando che la funzione esercitata si esprime anche nella vigilanza in merito all'attività degli organi apicali. Pertanto, l'Organismo di Vigilanza è inserito nella struttura organizzativa della Società in una posizione gerarchica la più elevata possibile e risponde, nello svolgimento di questa sua funzione, soltanto all'Organo Amministrativo.

Inoltre, al fine di garantire l'autonomia dell'Organismo di Vigilanza, l'Organo Amministrativo mette a disposizione delle stesse risorse aziendali, di numero e competenze proporzionati ai compiti affidatigli, e approva nel contesto di formazione del budget aziendale una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'OdV, della quale quest'ultimo può disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (ad es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

L'autonomia e l'indipendenza del singolo membro dell'Organismo di Vigilanza vanno determinate in base alla funzione svolta ed ai compiti allo stesso attribuiti, individuando da chi e da che cosa questi deve essere autonomo e indipendente per poter svolgere tali compiti. Conseguentemente, ciascun membro non deve rivestire ruoli decisionali, operativi e gestionali tali da compromettere l'autonomia e l'indipendenza dell'intero OdV. In ogni caso, i requisiti di autonomia e indipendenza presuppongono che i membri non si trovino in una posizione, neppure potenziale, di conflitto d'interessi personale con la Società.

Inoltre, i membri dell'Organismo di Vigilanza non devono:

- ✓ ricoprire all'interno di Surfaces o di altra società del Gruppo incarichi di tipo operativo;
 - ✓ essere coniuge, parente o affine entro il quarto grado degli Amministratori, dei membri del Collegio Sindacale o del/dei soggetto/i incaricato/i della revisione legale di Surfaces o di altra società del Gruppo;
 - ✓ essere titolari di un rapporto continuativo di consulenza o di prestazione d'opera retribuiti, ovvero di altri rapporti di natura patrimoniale con Surfaces o con altra società del Gruppo, tali da compromettere l'indipendenza dei componenti stessi;
 - ✓ trovarsi in qualsiasi altra situazione di conflitto di interessi.
- **professionalità**: l'Organismo di Vigilanza deve possedere, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Pertanto, è necessario che in seno all'OdV siano presenti soggetti con professionalità adeguate in materia economica, legale e di analisi, controllo e gestione dei rischi aziendali. In particolare, l'Organismo di Vigilanza deve possedere le capacità tecniche specialistiche necessarie al fine di svolgere attività di controllo e consulenziale.

Al fine di assicurare le professionalità utili o necessarie per l'attività dell'Organismo di Vigilanza, e di garantire la professionalità dell'Organismo (oltre che, come già evidenziato, la sua autonomia), è attribuito all'Organismo di Vigilanza uno specifico budget di spesa a disposizione, finalizzato alla possibilità di acquisire all'esterno dell'ente, quando necessario, competenze integrative alle proprie. L'Organismo di Vigilanza può così, anche avvalendosi di professionisti esterni, dotarsi di risorse competenti ad es. in materia giuridica, di organizzazione aziendale, contabilità, controlli interni, finanza e sicurezza sui luoghi di lavoro, ecc;

- **continuità d'azione**: l'Organismo di Vigilanza svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza sul Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine. La continuità di azione non deve essere intesa come "incessante operatività", dal momento che tale interpretazione imporrebbe necessariamente un Organismo di Vigilanza composto esclusivamente da membri interni all'Ente, quando invece tale circostanza determinerebbe una diminuzione della indispensabile autonomia che deve caratterizzare l'Organismo stesso. La continuità di azione comporta che l'attività dell'OdV non debba limitarsi ad incontri periodici dei propri membri, ma essere organizzata in base ad un piano di attività ed alla conduzione costante di azioni di monitoraggio e di analisi del sistema dei controlli preventivi dell'Ente.

L'Organismo di Vigilanza è composto, nel rispetto dei criteri di cui sopra, in forma collegiale da tre membri: da Direttore del personale della Società, il quale, in aggiunta alle proprie competenze professionali specifiche, apporta all'OdV la conoscenza della realtà aziendale, e da due membri esterni non appartenenti al personale della Società, tra i quali il Consiglio di Amministrazione sceglie

il Presidente dell'OdV.

11.3. Requisiti di eleggibilità

A tutti i membri dell'Organismo di Vigilanza è richiesto preventivamente di non trovarsi in alcuna delle condizioni di ineleggibilità e/o incompatibilità di seguito riportate:

- essere stati sottoposti a misure di prevenzione disposte ai sensi del Decreto Legislativo 6 settembre 2011, n. 159 ("Codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, nonché nuove disposizioni in materia di documentazione antimafia, a norma degli artt. 1 e 2 della Legge 13 agosto 2010, n. 136");
- essere indagati o essere stati condannati, anche con sentenza non ancora definitiva o emessa ex art. 444 e ss. c.p.p., anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
 - ✓ per uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dal D.lgs. 231/2001;
 - ✓ per un qualunque delitto non colposo;
- essere interdetti, inabilitati, falliti o essere stati condannati, anche con sentenza non definitiva, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- essere stati sottoposti alle sanzioni amministrative accessorie di cui all'art. 187-*quater* del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58.

Il verificarsi anche di una sola delle suddette condizioni comporta l'ineleggibilità alla carica di membro dell'OdV.

11.4. Nomina, revoca, sostituzione, decadenza e recesso

L'Organo Amministrativo nomina l'Organismo di Vigilanza, motivando il provvedimento riguardante la scelta di ciascun componente, dopo aver verificato la sussistenza dei requisiti di cui ai paragrafi che precedono, fondando tale decisione non soltanto sui *curricula* ma anche sulle dichiarazioni ufficiali e specifiche raccolte direttamente dai candidati. Inoltre, l'Organo Amministrativo riceve da ciascun candidato una dichiarazione che attesti l'assenza dei motivi di ineleggibilità di cui al paragrafo precedente.

Dopo l'accettazione formale dei soggetti nominati, la nomina è comunicata a tutti i livelli aziendali, tramite comunicazione interna.

L'OdV rimane in carica per un triennio dalla nomina. I membri dell'OdV possono essere rieletti.

Alla scadenza dell'incarico, l'OdV continua comunque a svolgere le proprie funzioni e ad esercitare i poteri di propria competenza, come in seguito meglio specificati, sino alla nomina del nuovo Organismo da parte del Consiglio di Amministrazione.

La revoca dall'incarico di membro dell'OdV può avvenire solo attraverso delibera dell'Organo

Amministrativo per uno dei seguenti motivi:

- la perdita dei requisiti di cui ai paragrafi precedenti;
- l'inadempimento agli obblighi inerenti all'incarico affidato;
- la mancanza di buona fede e di diligenza nell'esercizio del proprio incarico;
- la mancata collaborazione con gli altri membri dell'OdV;
- l'assenza ingiustificata a più di due adunanze dell'OdV;
- la cessazione, per qualsiasi ragione o causa, dall'incarico ricoperto nella Società con riferimento al componente interno dell'Organismo di Vigilanza.

È fatto obbligo per ciascun membro dell'OdV di comunicare all'Organo Amministrativo, tramite il Presidente dell'OdV stesso, la perdita dei requisiti di cui ai paragrafi precedenti. L'Organo Amministrativo revoca la nomina del membro dell'OdV non più idoneo e, dopo adeguata motivazione, provvede alla sua immediata sostituzione.

Costituisce causa di decadenza dall'incarico, prima della scadenza del termine previsto, la sopravvenuta incapacità o impossibilità ad esercitare l'incarico per qualsiasi motivo, compresa l'applicazione di una misura cautelare personale o di una pena detentiva.

Ciascun componente dell'OdV può recedere in qualsiasi istante dall'incarico, con le modalità che verranno stabilite nel regolamento dell'Organismo stesso.

In caso di decadenza o recesso in capo ad uno dei componenti dell'OdV, l'Organo Amministrativo provvede tempestivamente alla sostituzione del componente divenuto inidoneo.

11.5. Attività e poteri

L'Organismo di Vigilanza si riunisce almeno tre volte l'anno ed ogni qualvolta uno dei membri ne abbia chiesto la convocazione al Presidente, giustificando l'opportunità della convocazione. Inoltre, può delegare specifiche funzioni al Presidente. Ogni riunione dell'OdV è verbalizzata.

Per l'espletamento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza è investito di tutti i poteri di iniziativa e controllo su ogni attività aziendale e livello del personale, e riporta esclusivamente all'Organo Amministrativo, cui riferisce tramite il proprio Presidente.

I compiti e le attribuzioni dell'OdV e dei suoi membri non possono essere sindacati da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'Organo Amministrativo può verificare la coerenza tra l'attività in concreto svolta dall'Organismo e il mandato allo stesso assegnato. Inoltre, l'OdV, salvo prevalenti disposizioni di legge, ha libero accesso – senza necessità di alcun consenso preventivo – presso tutte le Funzioni e Organi della Società, onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei propri compiti.

L'Organismo di Vigilanza svolge le proprie funzioni coordinandosi con gli altri Organi o Funzioni di

controllo esistenti nella Società. Inoltre, l'OdV si coordina con le Funzioni aziendali responsabili di Attività sensibili per tutti gli aspetti relativi all'implementazione delle procedure operative di attuazione del Modello e può avvalersi, per l'esercizio della propria attività, dell'ausilio e del supporto del personale dipendente, che ha l'obbligo di collaborare con l'OdV, e di consulenti esterni, in particolare per problematiche che richiedano l'ausilio di competenze specialistiche.

L'Organismo di Vigilanza organizza la propria attività sulla base di un piano di azione annuale, mediante il quale sono programmate le iniziative da intraprendere volte alla valutazione della efficacia ed effettività del Modello nonché dell'aggiornamento dello stesso. Tale piano è presentato all'Organo Amministrativo.

L'Organismo di Vigilanza determina il proprio budget annuale e lo sottopone all'approvazione dell'Organo Amministrativo.

L'Organismo di Vigilanza, nel vigilare sull'effettiva attuazione del Modello, è dotato di poteri e doveri che esercita nel rispetto delle norme di legge e dei diritti individuali dei lavoratori e dei soggetti interessati, così articolati:

- svolgere o provvedere a far svolgere, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, attività ispettive periodiche;
- accedere a tutte le informazioni, gli archivi e i documenti riguardanti le Attività sensibili della Società, senza necessità di consenso preventivo e di autorizzazione;
- chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle Attività sensibili a tutto il personale dipendente della Società e, laddove necessario, agli Amministratori, al Collegio Sindacale ed ai soggetti incaricati in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa in materia di salute e sicurezza e nei luoghi di lavoro;
- chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle Attività sensibili a Consulenti, Partner della Società e in genere a tutti i soggetti Destinatari del Modello, individuati secondo quanto previsto al paragrafo 9;
- verificare i principali atti societari e contratti conclusi dalla Società in relazione alle Attività sensibili e alla conformità degli stessi alle disposizioni del Modello;
- proporre all'Organo o alla Funzione titolare del potere disciplinare l'adozione delle necessarie sanzioni, di cui al successivo paragrafo 12;
- verificare periodicamente l'efficacia, l'effettività e l'aggiornamento del Modello e, ove necessario, proporre all'Organo Amministrativo eventuali modifiche e aggiornamenti;
- definire, in accordo con l'Organo Amministrativo, i programmi di formazione del personale nell'ambito delle tematiche sul D.lgs. 231/2001;
- redigere, con cadenza almeno annuale, una relazione scritta all'Organo Amministrativo, con i contenuti minimi indicati nel successivo paragrafo 11.7;
- nel caso di accadimento di fatti gravi ed urgenti, rilevati nello svolgimento delle proprie attività,

informare immediatamente l'Organo Amministrativo;

- coordinarsi con i Direttori/Responsabili titolari di rapporti con controparti al fine di individuare le tipologie dei Destinatari del Modello in relazione ai rapporti giuridici e all'attività svolta dagli stessi nei confronti della Società.

All'esito di tali verifiche verrà redatto un verbale da sottoporre all'attenzione del Consiglio di Amministrazione che evidenzia le possibili carenze e suggerisca le azioni da intraprendere.

11.6. Verbali dell'OdV

L'OdV stabilisce le modalità di verbalizzazione delle attività eseguite. Tali modalità tengono conto degli obblighi di riservatezza circa i nominativi degli eventuali segnalanti e delle istruttorie di verifica e della facoltà, in capo agli Amministratori, di consultare i soli verbali delle riunioni e le relazioni periodiche.

Ogni informazione, segnalazione, rendicontazione, piano delle attività o report prevista dal Modello è conservata dall'OdV per un periodo di 10 (dieci) anni in un apposito archivio ad accesso riservato ai componenti dell'OdV stesso.

L'accesso ai documenti dell'OdV è consentito esclusivamente all'Organismo di Vigilanza stesso.

11.7 Obblighi di informazione nei confronti dell'OdV

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello, l'OdV deve essere informato, mediante apposite comunicazioni da parte dei Destinatari in merito a situazioni ed eventi relativi alla Società. A tal fine, devono essere obbligatoriamente e tempestivamente trasmessi all'OdV le seguenti informazioni specifiche concernenti:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, inerenti allo svolgimento di indagini che vedano coinvolta la Società;
- i rapporti eventualmente predisposti dai responsabili di altri organi nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del Decreto;
- le notizie relative a procedimenti disciplinari nonché ad eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello;
- le commissioni di inchiesta o relazioni/comunicazioni interne da cui emerga la responsabilità per le ipotesi di reato di cui al Decreto;
- i cambiamenti organizzativi;

- gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e dei poteri;
- le operazioni particolarmente significative svolte nell'ambito delle Aree a rischio;
- i mutamenti nelle Aree a Rischio Reato o potenzialmente a rischio;
- aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società;
- la dichiarazione di veridicità e completezza delle informazioni contenute nelle comunicazioni sociali;
- la copia dei verbali delle riunioni del Consiglio di Amministrazione.

Devono inoltre essere segnalate all'OdV le eventuali operazioni così dette in "deroga" poste in essere dalla Società.

Le operazioni o le scelte aziendali sono da considerarsi in deroga, o fuori procedura, laddove siano assunte al di fuori delle procedure aziendali standard oppure, nel caso di operazioni di acquisto, laddove queste non siano tracciate nei sistemi di gestione. Tuttavia, pur rendendosi a volte necessario procedere in difformità rispetto alle procedure standard per garantire una celere operatività aziendale, anche in questi casi è necessario rispettare le seguenti regole di controllo:

Presupposti connessi ad esigenze aziendali quali a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- necessità e urgenza, quali ad esempio gli acquisti a fronte di un evento straordinario o di un incidente non compatibile con i tempi di selezione di un fornitore;
- iperspecializzazione, ossia il riconoscimento del fornitore quale altamente specializzato in una determinata tipologia di fornitura o servizio;
- rapporto fiduciario riferito a legali, consulenti o, nella selezione del personale, alla fiducia nei confronti del segnalante la candidatura;
- esistenza di contratti quadro.

Tracciabilità:

- ogni operazione in deroga deve essere rigorosamente tracciata mediante conservazione di tutta la documentazione formale e informale che ne comprovi la correttezza (es. mail scambiate con il fornitore);
- il rigore nella conservazione della documentazione informale è commisurato all'entità dell'operazione ed è rimandato ai protocolli riferiti ai singoli processi sensibili o alla regolamentazione dei flussi informativi. L'OdV potrà richiedere alle singole funzioni aziendali un maggior livello di tracciabilità ed un aggiornamento continuo, in relazione a singole operazioni.

Informativa all'OdV:

- le operazioni in deroga vengono comunicate all'OdV dalle singole funzioni responsabili, ad

evento o con periodicità a seconda dell'entità dell'operazione.

Ai fini della comunicazione delle suddette informazioni, l'OdV può predisporre e adottare una specifica procedura relativa ai flussi informativi nei confronti dell'OdV la quale è condivisa con le Funzioni aziendali coinvolte nei processi relativi alle Aree a Rischio Reato.

Tutte le comunicazioni previste dal presente paragrafo vengono trasmesse all'Organismo di Vigilanza tramite posta ordinaria o casella di posta elettronica dedicata, come qui di seguito meglio precisato:

- **Posta ordinaria:** Via Alcide De Gasperi 6/8, 24069 Cenate Sotto (BG), all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza Surfaces Technological Abrasives S.p.A., apponendo la scritta "riservata urgente", in busta chiusa;
- **Posta elettronica:** odv@surfaces-group.it.

Relativamente ai due canali indicati l'Organismo di Vigilanza adotta misure idonee per garantire la riservatezza dell'identità di chi trasmette le informazioni all'OdV.

Sono sanzionati i comportamenti finalizzati intenzionalmente a pregiudicare le attività dell'Organismo di Vigilanza. Tutte le segnalazioni e le informazioni ricevute dall'Organismo di Vigilanza - unitamente all'eventuale documentazione trasmessa - sono conservate dall'Organismo stesso in un archivio *ad hoc* in formato cartaceo o informatico cui hanno accesso esclusivamente persone debitamente autorizzate da parte dell'OdV con decisione unanime dei suoi componenti e adeguatamente documentata.

11.8 Obblighi di informazione propri dell'OdV

Premesso che la responsabilità di adottare ed efficacemente implementare il Modello permane in capo al Consiglio di Amministrazione della Società, l'OdV riferisce all'Organo Amministrativo in merito all'attuazione del Modello e al verificarsi di eventuali criticità.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità nei confronti del Consiglio di Amministrazione di:

- comunicare, all'inizio di ciascun esercizio, il piano delle attività che intende svolgere al fine di adempiere ai compiti assegnati;
- comunicare periodicamente lo stato di avanzamento del programma unitamente alle eventuali modifiche apportate allo stesso;
- comunicare tempestivamente eventuali problematiche connesse alle attività, laddove rilevanti;
- relazionare, con cadenza annuale, in merito alla propria attività ed all'attuazione del Modello tramite una relazione scritta che illustri le seguenti informazioni:

- ✓ sintesi dell'attività, dei controlli svolti dall'OdV nel periodo e delle risultanze degli stessi;
- ✓ eventuali discrepanze tra gli Strumenti di attuazione del Modello ed il Modello stesso;
- ✓ eventuali nuovi ambiti di commissione di Reati previsti dal Decreto;
- ✓ segnalazioni ricevute dal Comitato Etico inerenti eventuali violazioni del Modello e risultati delle verifiche effettuate dallo stesso riguardanti le suddette segnalazioni;
- ✓ procedure disciplinari attivate su proposta dell'OdV ed eventuali sanzioni applicate;
- ✓ valutazione generale del Modello e dell'effettivo funzionamento dello stesso, con eventuali proposte di integrazioni e migliorie di forma e contenuto;
- ✓ eventuali modifiche del quadro normativo di riferimento;
- ✓ rendiconto delle spese sostenute.

Fermo restando quanto sopra, l'Organismo di Vigilanza potrà, inoltre, comunicare, valutando le singole circostanze:

- i. i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o dei processi qualora dalle attività scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. In tale fattispecie sarà necessario che l'OdV ottenga dai responsabili dei processi un piano delle azioni, con relativa tempistica, per l'implementazione delle attività suscettibili di miglioramento nonché il risultato di tale implementazione;
- ii. segnalare al Consiglio di Amministrazione comportamenti/azioni non in linea con il Modello al fine di:
 - a) acquisire dal Consiglio di Amministrazione tutti gli elementi per effettuare eventuali comunicazioni alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
 - b) dare indicazioni per la rimozione delle carenze onde evitare il ripetersi dell'accadimento.

L'Organo Amministrativo, il Presidente e l'Amministratore Delegato hanno facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV. Del pari, l'OdV ha, a sua volta, facoltà di richiedere, attraverso le Funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti Organi sociali per motivi urgenti. Gli incontri con gli Organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV e dagli Organi di volta in volta coinvolti.

L'Organismo di Vigilanza, inoltre, relaziona al Collegio Sindacale, almeno annualmente in prossimità dell'approvazione del bilancio della Società, in merito all'applicazione del Modello, al suo funzionamento, al suo aggiornamento e ai fatti o eventi rilevanti riscontrati. In particolare, l'OdV:

- segnala al Collegio Sindacale ogni carenza riscontrata in merito all'assetto organizzativo ed all'efficacia e funzionamento delle procedure;
- riferisce sulle eventuali violazioni del Modello da parte di Amministratori o di altri Destinatari del Modello.

L'OdV della Società può chiedere informazioni agli Organismi di Vigilanza delle società appartenenti al Gruppo, ove costituiti, qualora esse siano necessarie ai fini dello svolgimento delle proprie attività di controllo.

11.9 Whistleblowing – tutela del dipendente e/o del collaboratore che segnala illeciti (art. 6, comma 2-bis, del D.lgs n. 231/01 ed art. 4 del D.lgs n. 24/2023)

Le segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto e del D.lgs. 24/2023, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni (anche presunte) del Modello e del Codice Etico, di cui i Destinatari del presente Modello siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, avvengono nell'alveo delle disposizioni normative previste in materia di **whistleblowing**, con particolare riferimento alla tutela del segnalante da qualsiasi forma di ritorsione e/o discriminazione.

In particolare, in conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma *2-bis* del Decreto e dall'art. 4 del D.lgs. n. 24/2023, le segnalazioni possono avvenire secondo i canali individuati nel presente paragrafo 11.8 e nel rispetto della "Procedura Whistleblowing" al paragrafo 6, di cui la Società si è dotata, la quale regola l'applicazione e il funzionamento dei canali interni di comunicazione, nonché il processo di gestione delle segnalazioni di fatti o atti relativi a condotte illecite rilevanti che possano costituire una minaccia anche per la stessa Società. Per maggiori dettagli si rimanda alla suddetta Procedura Whistleblowing disponibile al seguente [link](#) e al Codice Etico della Società pure disponibile al suddetto link.

La Società ha individuato nel Comitato Etico il destinatario del flusso che regola, in applicazione del D.lgs n. 24/2023, il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni da chiunque inviate o trasmesse, anche in forma confidenziale o anonima. I dati gestiti tramite il canale "Whistleblowing" di cui al presente paragrafo ed ai paragrafi 6 e 8 della Procedura Whistleblowing (tra cui l'identità del segnalante e del segnalato), sono trattati nel rispetto della normativa sul trattamento dei dati personali di cui al Regolamento UE 2016/679 e al D.lgs. 196/2003 – come modificato dal D.lgs. 101/2018 (GDPR e Codice Privacy), al fine di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante.

Il segnalante, in conformità al paragrafo 6 della Procedura Whistleblowing, ha a disposizione tre differenti **canali interni** che garantiscono la piena riservatezza dell'identità dello stesso, ossia:

- **piattaforma dedicata** cui si accede attraverso il seguente link: Parrot Whistleblowing <https://surfacesgroup.parrotwb.app/>;
- **posta ordinaria o raccomandata**⁶: invio della segnalazione in busta chiusa al seguente

⁶ Le Linee Guida di ANAC suggeriscono di prevedere che la Segnalazione venga inserita in due buste chiuse, includendo, nella prima, i dati

indirizzo: Via Alcide De Gasperi 6/8, 24069 Cenate Sotto (BG), all'attenzione del Comitato Etico, apponendo la scritta "riservata – urgente";

- in **forma orale**: contattando il numero riservato +39 3475952293; Messaggio vocale (anche WhatsApp): al numero riservato +39 3475952293, nonché, su richiesta del segnalante - inoltrata tramite i predetti canali - mediante un incontro diretto con il Comitato Etico della Società.

Inoltre, avendo la Società raggiunto la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato⁷, attraverso i predetti canali interni di comunicazione possono essere effettuate anche le segnalazioni delle informazioni riguardanti comportamenti, atti od omissioni relativi al diritto dell'Unione Europea o nazionale in determinati settori, di cui all'articolo 2, comma 1, lettera a), numeri 3), 4), 5) e 6) del D.lgs. n. 24/2023, secondo le modalità descritte nei paragrafi 7 e 8 della Procedura Whistleblowing.

È fatto divieto alla Società, ed agli esponenti di questa, di porre in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Inoltre, al fine di garantire il segnalante contro qualsiasi forma di ritorsione, è fatto obbligo al destinatario delle segnalazioni di mantenere riservata l'identità del predetto, nonché delle persone oggetto della segnalazione o comunque ivi menzionate, del contenuto della stessa e della relativa documentazione.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale.

Si chiarisce, in conformità alle disposizioni vigenti, che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo.

Sono altresì nulli il mutamento di mansioni, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

12. Prestazioni di beni e/o servizi da o verso altre società

identificativi del Segnalante, unitamente a un documento di identità; nella seconda, l'oggetto della Segnalazione; entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta riportando, all'esterno, la dicitura "riservata al Comitato Etico" di Surfaces Technological Abrasives S.p.A.

⁷ In tali casi, ricorrendo i presupposti di legge, sono possibili anche segnalazioni esterne all'Anac, divulgazioni pubbliche o denunce all'Autorità giudiziaria o contabile.

Le **prestazioni di beni, lavori o servizi**, che possano riguardare Attività sensibili, **da parte di terzi** (ad es. altre società, anche facenti parte del Gruppo, Consulenti, Partner, ecc.), devono essere disciplinate sotto forma di contratto scritto.

Il contratto deve prevedere, in capo alla controparte contrattuale della Società:

- l'obbligo di attestare la veridicità e la completezza della documentazione prodotta e delle informazioni comunicate alla Società stessa in forza di obblighi di legge;
- l'impegno a rispettare, durante la vigenza del contratto, i principi ispiratori del Modello e del Codice Etico, nonché le disposizioni del D.lgs. 231/2001 e ad operare in linea con essi;
- l'obbligo di ottemperare ad eventuali richieste di informazioni, dati o notizie da parte dell'OdV della Società stessa.

Il contratto deve inoltre prevedere la facoltà per Surfaces di procedere all'applicazione di forme di tutela (ad es. risoluzione del contratto, applicazione di penali, ecc.), laddove sia ravvisata una violazione dei punti precedenti.

Qualora la Società effettui **prestazioni in favore di società appartenenti al Gruppo** che possono interessare le Attività sensibili di cui alla successiva Parte Speciale, ciascuna prestazione deve essere disciplinata da un contratto scritto, che è comunicato all'Organismo di Vigilanza, ove esistente, della società beneficiaria del servizio.

Il contratto deve prevedere le seguenti clausole:

- l'obbligo da parte della Società di attestare la veridicità e la completezza della documentazione prodotta e delle informazioni comunicate alla società beneficiaria in forza di obblighi di legge;
- l'impegno a rispettare, durante la vigenza del contratto, i principi ispiratori del Modello e del Codice Etico, nonché le disposizioni del D.lgs. 231/2001. Infatti, qualora le prestazioni fornite non rientrino nell'ambito delle Attività sensibili contemplate dal presente Modello, la Società si impegna a dotarsi di regole e procedure adeguate e idonee a prevenire la commissione dei Reati previsti dal Decreto;
- l'obbligo di ottemperare ad eventuali richieste di informazioni, dati o notizie da parte dell'OdV della società beneficiaria delle prestazioni.

13. Sistema disciplinare

13.1. Principi generali

La Società condanna qualsiasi comportamento – attivo o omissivo – difforme, oltre che dalla legge, dal Modello, dagli Strumenti di attuazione del Modello e dal Codice Etico, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Società stessa ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

Il sistema sanzionatorio del presente Modello è un sistema autonomo di sanzioni finalizzato a rafforzare il rispetto e l'efficace attuazione del Modello.

L'applicazione delle misure sanzionatorie stabilite dal Modello non sostituisce eventuali ulteriori sanzioni di altra natura (penale, amministrativa, civile e tributaria) che possano derivare dal medesimo fatto di reato.

Ogni violazione del Modello o degli Strumenti di attuazione del Modello stesso, da chiunque commessa, deve essere immediatamente comunicata, per iscritto, all'Organismo di Vigilanza, ferme restando le procedure e i provvedimenti di competenza del titolare del potere disciplinare.

Il dovere di segnalazione grava su tutti i Destinatari del Modello. Pertanto costituisce violazione del Modello, e quindi condotta sanzionabile, anche la mancata segnalazione.

Dopo aver ricevuto la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza deve immediatamente porre in essere i dovuti accertamenti, previo mantenimento della riservatezza del soggetto nei confronti del quale si sta procedendo. Effettuate le opportune analisi e valutazioni, l'OdV informerà degli esiti il titolare del potere disciplinare, che darà il via all'iter procedurale al fine di procedere alle contestazioni e alla eventuale applicazione di sanzioni, restando inteso che le eventuali sanzioni disciplinari sono adottate dagli Organi aziendali competenti, in virtù dei poteri loro conferiti dallo Statuto o da regolamenti interni alla Società.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, le **possibili violazioni**, distinte per categorie omogenee secondo l'ordine di gravità, sono le seguenti:

- a) il mancato rispetto, anche tramite condotte omissive e in eventuale concorso con altri, del Modello o degli Strumenti di attuazione del Modello, che non integri una delle ipotesi previste alle lettere seguenti (ad es., violazione di procedure, di protocolli di prevenzione previsti dalla Parte Speciale, di misure di sicurezza previste ai sensi della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro);
- b) la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera, o l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri di documentazione non veritiera, che non integri una delle ipotesi previste alle lettere seguenti (ad es. nelle comunicazioni interne o *report* previsti dalle procedure aziendali, o nelle comunicazioni inviate a soggetti esterni, compresa la PA);
- c) la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello o per ostacolare l'attività di vigilanza dell'OdV o di altri soggetti preposti ai controlli, che non integri una delle ipotesi previste alla lettera seguente (ad es. trascrizione volontaria di informazioni o dati falsi, omissione di informazioni obbligatorie, attestazione di fatti non veri, sottoscrizione di false dichiarazioni ovvero alterazione o distruzione di documenti);

- d) il mancato rispetto del Modello o degli Strumenti di attuazione del Modello stesso idoneo ad integrare uno dei reati previsti dal Decreto.

13.2. Misure disciplinari

Il Modello costituisce un insieme di regole alle quali il personale deve attenersi, in materia di norme comportamentali e di sanzioni: ogni sua violazione, pertanto, comporta l'applicazione del procedimento disciplinare e delle relative sanzioni. Tutto il personale dipendente di ogni ordine e grado (operai, impiegati, quadri e dirigenti) e legato alla Società da qualsiasi contratto di lavoro (full time o part time), con o senza vincolo di subordinazione (anche di natura parasubordinata) è tenuto al rispetto delle disposizioni contenute nel Modello.

Le sanzioni per le violazioni del Modello sono applicate nel rispetto del principio di legalità nonché dei principi di proporzionalità e adeguatezza della sanzione rispetto alla violazione, tenendo conto, nella comminazione della sanzione, degli elementi soggettivi e/o delle circostanze oggettive delle violazioni.

Dipendenti e dirigenti

Se la violazione è stata posta in essere da Dipendenti della Società, l'Organismo di Vigilanza, dopo avere effettuato i dovuti accertamenti, informerà degli esiti la Funzione HR.

Nei confronti dei lavoratori dipendenti, il sistema disciplinare è applicato in conformità all'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori) ed ai vigenti CCNL di categoria. Qualora il fatto costituisca violazione anche di doveri derivanti dalla legge o dal rapporto di lavoro, tali da non consentire ulteriormente il proseguimento del rapporto di lavoro neppure in via provvisoria, potrà essere deciso il licenziamento senza preavviso, secondo l'art. 2119 c.c., fermo il rispetto del procedimento disciplinare.

Ferma restando la discrezionalità del titolare del potere disciplinare, si applicano, a titolo esemplificativo:

- per le violazioni di cui alla lettera a) dell'elenco previsto al paragrafo 13.1, si applica la sanzione del richiamo verbale o quella del richiamo scritto;
- per le violazioni di cui alla lettera b) dell'elenco previsto al paragrafo 13.1, si applica la sanzione del richiamo scritto o quella della multa;
- per le violazioni di cui alla lettera c) dell'elenco previsto al paragrafo 13.1, si applica la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, o quella del licenziamento per mancanze con preavviso;
- per le violazioni di cui alla lettera d) dell'elenco previsto al paragrafo 13.1, si applica la sanzione del licenziamento per mancanze senza preavviso.

Nel caso di reiterazione di violazioni, ovvero di violazioni di particolare gravità, o che hanno esposto la Società al pericolo di conseguenze pregiudizievoli, si applica una sanzione di maggiore gravità

rispetto a quella prevista per la violazione commessa o, nei casi più gravi, il licenziamento per mancanze con o senza preavviso.

Inoltre, qualora la contestazione disciplinare formulata nei confronti del dipendente riguardi una violazione di cui alla lettera d) dell'elenco previsto al paragrafo 13.1, la Società può disporre la sospensione cautelare non disciplinare del dipendente con effetto immediato, per un periodo massimo di sei giorni. La Società comunica per iscritto al dipendente i fatti rilevanti ai fini del provvedimento e ne esamina le eventuali deduzioni contrarie. Ove il licenziamento venga applicato, esso ha effetto dal primo giorno della sospensione.

Se la violazione riguarda i dirigenti, l'Organismo di Vigilanza deve darne comunicazione alla Funzione HR e all'Organo Amministrativo, mediante relazione scritta. I destinatari della comunicazione avviano i procedimenti di loro competenza al fine di avviare le contestazioni ed eventualmente comminare le sanzioni previste dalla legge e dal CCNL applicabile, unitamente all'eventuale revoca di procure o deleghe.

Componenti degli Organi Sociali

Se la violazione riguarda un Amministratore della Società o un membro del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale mediante relazione scritta. In questo caso, il Consiglio di Amministrazione può applicare qualsiasi provvedimento previsto dalla legge, determinato in base alla gravità, alla colpa ed al danno derivante alla Società. Nel caso di violazione da parte di un componente dei predetti Organi Sociali verranno applicate le seguenti sanzioni:

- richiamo scritto al rispetto delle previsioni del Modello;
- diffida dal continuare a porre in essere la condotta contraria alle disposizioni del Modello;
- proposta all'Assemblea di revoca dalla carica. In particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - per le violazioni di cui alla lettera a) dell'elenco previsto al paragrafo 13.1, si applica la sanzione del richiamo scritto o quella della diffida dal continuare a porre in essere la violazione;
 - per le violazioni di cui alle lettere b) e c) dell'elenco previsto al paragrafo 13.1, si applica la sanzione della diffida dal continuare a porre in essere la violazione o quella di proposta all'Assemblea di revoca dalla carica;
 - per le violazioni di cui alla lettera d) dell'elenco previsto al paragrafo 13.1, nonché nei casi più gravi e quando la violazione sia tale da ledere il rapporto di fiducia con la Società, si applica la sanzione della proposta all'Assemblea di revoca dalla carica.

Qualora la violazione sia commessa da un Amministratore che sia anche dipendente della Società,

si applicano le sanzioni previste per i Dipendenti, fermo restando che, qualora la sanzione comminata sia quella del licenziamento per mancanze, con o senza preavviso, si applica anche la sanzione della proposta all'Assemblea di revoca dalla carica.

Componenti dell'Organismo di Vigilanza

Per i provvedimenti nei confronti dei membri dell'OdV, si rimanda alla disciplina di revoca dall'incarico dettata per gli stessi (v. paragrafo 11.4).

Rapporti con terze parti

I rapporti con terze parti sono regolati da adeguati contratti che devono prevedere clausole di rispetto dei principi fondamentali del Modello e del Codice Etico e da parte di tali soggetti esterni. In particolare, il mancato rispetto degli stessi deve comportare la risoluzione per giusta causa dei medesimi rapporti, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti per la Società.

L'applicazione delle misure sanzionatorie ai sensi del Modello non sostituisce eventuali ulteriori sanzioni di altra natura (penale, amministrativa, civile, ecc.) che possano trovare applicazione nei singoli casi di specie.

L'applicazione delle sanzioni prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta indicate nel Modello sono state assunte dalla Società indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni possano determinare e non pregiudica il diritto della Società ad agire nei confronti del responsabile al fine di ottenere il risarcimento dei danni che possono derivare alla Società in conseguenza della violazione.

13.3. Sanzioni in relazione alle disposizioni in materia di Whistleblowing

Le sanzioni disciplinari previste dal Modello sono applicate anche nei confronti di coloro violano la normativa, la Procedura Whistleblowing ovvero le misure di tutela in materia di Whistleblowing. In particolare, come definito nelle Linee Guida ANAC:

- nelle ipotesi di mancata istituzione del canale, di mancata adozione delle procedure o di adozione di procedure non conformi, il responsabile è individuato nell'organo di indirizzo;
- nelle ipotesi in cui non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, nonché quando sia stato violato l'obbligo di riservatezza, il responsabile è il gestore delle segnalazioni.

I responsabili di atti ritorsivi o discriminatori diretti o indiretti nei confronti del segnalante saranno soggetti a procedimento disciplinare e sanzioni secondo quanto previsto dal presente articolo 13. Parimenti, sarà soggetto alle medesime sanzioni il segnalante che abbia effettuato segnalazioni

infondate con dolo o colpa grave.

Inoltre, ai sensi dell'art. 21 del D.lgs. n. 24/2023, ANAC applica al responsabile, sia nel settore pubblico che nel settore privato, le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia commesso ritorsioni;
- b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia ostacolato la segnalazione o abbia tentato di ostacolarla;
- c) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del d.lgs. n. 24/2023. Restano salve le sanzioni applicabili dal Garante per la protezione dei dati personali per i profili di competenza in base alla disciplina in materia di dati personali;
- d) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;
- e) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quanto previsto dal decreto; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;
- f) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute; in tal caso responsabile è considerato il gestore delle segnalazioni;
- g) da 500 a 2.500 euro, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria.

14. Comunicazione e formazione del personale aziendale

La Società promuove la più ampia divulgazione, all'interno e all'esterno della struttura, dei principi e delle previsioni contenuti nel Modello e negli Strumenti di attuazione dello stesso. Il Modello è comunicato a cura della direzione aziendale competente con mezzi opportuni che consentono di accertarne l'avvenuta ricezione. In particolare, il Modello è formalmente trasmesso dalla Società a ciascun componente degli Organi Sociali, il quale sottoscrive una dichiarazione di avvenuta consegna, presa visione e di adesione, che viene conservata agli atti della Società e dell'OdV.

Il Modello viene altresì formalmente comunicato:

- a tutti i Destinatari, mediante consegna dello stesso in copia cartacea, o su supporto informatico, ove possibile;
- mediante affissione in luogo accessibile a tutti e per i Dipendenti comunque nella bacheca aziendale.

Della dichiarazione attestante l'avvenuta consegna, presa visione e contestuale assenso da parte dei Destinatari al rispetto delle regole ivi previste viene conservata copia documentale agli atti della Società.

La comunicazione verso l'esterno del Modello e dei suoi principi ispiratori è curata dalla Funzione HR che garantisce, attraverso i mezzi ritenuti più opportuni (ad es. sito internet aziendale, apposite *brochure*, ecc.) la loro diffusione e conoscenza ai Destinatari di cui al paragrafo 9, esterni alla Società, oltre che alla collettività in generale.

La formazione del personale aziendale relativa al Modello è affidata operativamente alla Funzione HR che, coordinandosi con l'Organismo di Vigilanza della Società, garantisce, attraverso i mezzi ritenuti più opportuni, la sua diffusione e la conoscenza effettiva a tutti i Destinatari di cui al paragrafo 10, interni alla Società.

Per quanto concerne i Partner della Società, il responsabile della Funzione HR ed il responsabile della direzione alla quale il contratto si riferisce determinano le modalità di comunicazione del Modello e del Codice Etico, che ne è parte integrante.

È compito della Società attuare e formalizzare specifici piani di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto, del Codice Etico e del Modello da parte di tutte le Direzioni e Funzioni aziendali. L'erogazione della formazione deve essere differenziata a seconda che la stessa si rivolga ai Dipendenti nella loro generalità, ai Dipendenti che operino in specifiche aree di rischio, all'Organismo di Vigilanza, agli amministratori, ecc., sulla base dell'analisi delle competenze e dei bisogni formativi elaborata dall'OdV.

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è obbligatoria per tutti i Destinatari ed è gestita dalla Funzione HR in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza, che si adopera affinché i programmi di formazione siano efficacemente erogati.

La Società garantisce la predisposizione di mezzi e modalità che assicurino sempre la tracciabilità delle iniziative di formazione e la formalizzazione delle presenze dei partecipanti, la possibilità di valutazione del loro livello di apprendimento e la valutazione del loro livello di gradimento del corso, al fine di sviluppare nuove iniziative di formazione e migliorare quelle attualmente in corso, anche attraverso commenti e suggerimenti su contenuti, materiale, docenti, ecc.

La formazione, che può svolgersi anche a distanza o mediante l'utilizzo di sistemi informatici, e i cui

contenuti sono vagliati dall'Organismo di Vigilanza, è operata da esperti nelle discipline dettate dal Decreto.