SAES Getters S.p.A.

DOCUMENTO DESCRITTIVO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ADOTTATO AI SENSI DEL D.LGS. 8 GIUGNO 2001, N. 231

Aggiornamenti	Approvato	Revisione
Prima Emissione: 22 dicembre 2004 **Successive Modifiche**: 13 febbraio 2007 18 marzo 2008 24 aprile 2008 27 aprile 2010 20 dicembre 2011 20 dicembre 2012 19 dicembre 2013 13 maggio 2015 11 maggio 2017 19 dicembre 2018 20 giugno 2019 10 settembre 2020 13 luglio 2023 19 dicembre 2023	Consiglio di Amministrazione	15

INDICE

PARTE GENERALE

GLOSSARIO 4
PRINCIPI GENERALI 7
FINALITÀ DEL MODELLO 8
STRUTTURA DEL MODELLO 9
DESTINATARI DEL MODELLO 9
DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO 11
I. Introduzione 11
II. Natura della responsabilità 12
III. Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione 12
IV. Fattispecie di reato 12
V. Apparato sanzionatorio 13
VI. Delitti tentati 15
VII. Vicende modificative dell'Ente 16
VIII. Reati commessi all'estero 18
IX. Modelli di organizzazione, gestione e controllo 18
X. Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative di categoria 20
CAPITOLO 1 - DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE – ELEMENTI DEL MODELLO DI *GOVERNANCE* E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA SOCIETÀ ... 21
XI. 1.1 SAES Getters S.p.A. 21
XII. 1.2 Assetto organizzativo di SAES Getters S.p.A. 22
XIII. 1.3. Il Gruppo SAES e la Sostenibilità 22
CAPITOLO 2 - MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE 24
XIV. 2.1 I principi ispiratori del Modello 24
2.1.1 Gli strumenti di *governance* 24
2.1.2 Il Sistema di Controllo Interno 25
XV. 2.2 L'adozione del Modello 27
CAPITOLO 3 - L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. N. 231/2001 33
XVI. 3.1 Identificazione e collocazione dell'Organismo di Vigilanza 33
XVII. 3.2 Compensi 35
3.2.1 Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza 35
XVIII. 3.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza 39
XIX. 3.4 Modalità e periodicità di riporto agli organi societari 41

XX. 3.5 Rapporti tra l'Organismo di Vigilanza di SAES Getters S.p.A. e gli Organismi di Vigilanza delle altre società italiane del Gruppo 41

XXI. 3.6 Flussi informativi (informazioni e segnalazioni) nei confronti dell'Organismo di Vigilanza 43

3.6.1 Premessa 43

3.6.2 Segnalazioni 43

3.6.3 Segnalazioni *Whistleblowing* 44

3.6.4 Informazioni 45

CAPITOLO 4 - SISTEMA DISCIPLINARE 46

XXII. 4.1 Principi generali 46

XXIII. 4.2 Criteri generali di irrogazione delle sanzioni 46

XXIV. 4.3 Soggetti 47

XXV. 4.4 Provvedimenti per inosservanza da parte dei Dipendenti 47

4.4.1 Dipendenti diversi dai dirigenti 47

4.4.2 Dipendenti dirigenti (incluso Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari) 50

XXVI. 4.5 Provvedimenti per inosservanza da parte degli Amministratori 51

XXVII. 4.6 Provvedimenti per inosservanza da parte di Fornitori, Consulenti e *Partner* 53

XXVIII. 4.7 Sanzioni disciplinari per violazioni *Whistleblowing* 54

CAPITOLO 5 - DIFFUSIONE DEL MODELLO 56

XXIX. 5.1 Comunicazione, informazione e formazione 56

CAPITOLO 6 - ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO 59

XXX. 6.1 Aggiornamento ed adeguamento 59

CAPITOLO 7 - CODICE ETICO 60

ALLEGATO 2 - Procedura per le segnalazioni Whistleblowing 68

PARTE GENERALE

GLOSSARIO

Aree a "rischio"/Processi sensibili: si intendono le attività rilevate in fase di *risk assessment* nel cui ambito possono essere potenzialmente commessi reati rilevanti ai fini 231.

CCNL: si intende il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro.

Codice di Autodisciplina: si intende il Codice di Autodisciplina delle società quotate di Borsa Italiana S.p.A. come modificato nel luglio 2015 dal Comitato per la Corporate Governance e promosso da Borsa Italiana S.p.A., ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria (ed eventuali successive versioni).

Codice di comportamento Internal Dealing: si intende il Codice adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione di SAES Getters S.p.A. del 24 marzo 2006 e successivi aggiornamenti.

Codice Etico: si intende il codice adottato da SAES Getters S.p.A. contenente i valori essenziali, le norme di condotta e i principi a cui tutti coloro che agiscono per conto e nell'interesse della Società e del Gruppo SAES devono attenersi.

Collegio Sindacale: si intende l'organo deputato a vigilare sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei princìpi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società.

Consiglio di Amministrazione o anche solo "Consiglio": si intende l'organo amministrativo, a composizione collegiale, di SAES Getters S.p.A..

Decreto: si intende il D. Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, nonché successive modifiche ed integrazioni.

Destinatari: si intendono i soggetti a cui è rivolto il presente Modello Organizzativo e, a vario titolo, tenuti alla sua osservanza. I Destinatari del Modello di SAES Getters S.p.A. sono:

- Il Consiglio di Amministrazione;
- i dirigenti (ovvero coloro che risultano inquadrati in tal modo in base al CCNL applicabile);
- i dipendenti (ovvero i lavoratori con contratto di lavoro subordinato, anche a termine)[1];
- i Soggetti Terzi e Soggetti Ulteriori.

[1] I dipendenti includono anche i dipendenti delle branch della Società, nella misura in cui le previsioni del Codice di Condotta di Gruppo e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo sono applicabili sulla base della struttura organizzativa della singola branch e della normativa locale.

Dirigente Preposto: si intende il Dirigente Preposto di SAES Getters S.p.A. alla redazione dei documenti contabili societari di cui alla L. n. 262/2005.

Gruppo SAES o anche solo "Gruppo": si intende l'insieme delle società sottoposte alla direzione e controllo della società capogruppo SAES Getters S.p.A..

Mediazione Illecita: si identifica con tale espressione qualunque condotta finalizzata a "sfruttare" relazioni esistenti o vantate con un pubblico ufficiale, un incaricato di pubblico servizio, o con uno dei soggetti elencati all'art. 322 bis c.p..

MIAR: si intende la "Matrice di Identificazione delle Aree a Rischio" quale strumento di *risk assessment* utilizzato per l'individuazione delle aree a rischio (processi e attività), delle fattispecie di reato rilevanti ai fini 231 e dei soggetti coinvolti.

OdV: si intende l'Organismo di Vigilanza di cui al D. Lgs. n. 231/2001 nominato dal Consiglio di Amministrazione con il compito di vigilare sull'osservanza e funzionamento del Modello della Società, nonché con il compito di curarne il suo aggiornamento.

***Process Owner*:** si intendono i soggetti che per posizione organizzativa ricoperta o per le attività svolte sono maggiormente coinvolti nelle attività sensibili di riferimento o ne hanno maggiore visibilità.

Protocolli: si intendono i principi, le regole e le modalità operative che disciplinano i processi sensibili rilevanti a cui i Destinatari devono attenersi nello svolgimento delle loro attività ed insieme al presente documento costituiscono parte fondante del Modello organizzativo 231 della Società.

Pubblica Amministrazione: secondo il parere n. 11482/2004 del Consiglio di Stato "*[…] l'insieme di tutti i soggetti, ivi inclusi i privati concessionari di servizi pubblici, le imprese pubbliche e gli organismi di diritto pubblico secondo la terminologia comunitaria, che sono chiamati ad operare, in relazione all'ambito di attività considerato, nell'ambito di una pubblica funzione*".

Pubblico Ufficiale: colui che esercita *"una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa*". Agli effetti della legge penale "*è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi*" (art. 357 c.p.).

Incaricato di Pubblico Servizio: colui che "*a qualunque titolo presta un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale*" (art. 358 c.p.). Si rappresenta che "*a qualunque titolo*" deve intendersi nel senso che un soggetto esercita una pubblica funzione, anche senza una formale o regolare investitura (incaricato di un pubblico servizio "*di fatto*"). Non rileva, infatti, il rapporto tra la P.A. e il soggetto che esplica il servizio.

Reati: si intendono i reati che, se commessi, possono comportare la responsabilità amministrativa della Società ex D. Lgs. n. 231/2001.

SAES/Società: si intende SAES Getters S.p.A., società avente sede legale a Lainate (MI), Viale Italia 77, cap 20045.

Segnalante: soggetto che segnala comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse o l'integrità dell'ente e che consistono in: illeciti amministrativi, contabili, civili o penali; condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001; atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea e/o riguardanti il mercato interno.

Segnalato: il soggetto cui il segnalante attribuisce la commissione del fatto illecito/irregolarità oggetto della segnalazione**.**

Segnalazione: comunicazione del segnalante avente ad oggetto informazioni "*circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte*"**.**

Sistema Sanzionatorio e Disciplinare: insieme delle sanzioni applicabili in caso di violazione del Modello o di suoi Protocolli preventivi.

Società di Revisione: si intende la società cui l'assemblea di SAES Getters S.p.A. ha affidato l'incarico di revisione contabile ai sensi del D. Lgs. n. 39/2010 sulla base della proposta formulata dal Collegio Sindacale per:

- la revisione del bilancio d'esercizio della Società e del bilancio consolidato del Gruppo SAES;
- la verifica della regolare tenuta della contabilità e della corretta rilevazione dei fatti di gestione nelle scritture;
- la revisione contabile limitata della relazione semestrale della Società su base consolidata.

Soggetti Terzi: si intendono coloro che operano all'interno della Società in forza di contratto di lavoro parasubordinato, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo: stagisti, lavoratori interinali, eventuali dipendenti di società del Gruppo in distacco presso la Società e agenti.

Soggetti Ulteriori: si intendono coloro che sono vincolati alla Società da un rapporto contrattuale di prestazione di servizi, partnership o fornitura.

Statuto: si intende l'atto fondante che regola la vita interna di SAES Getters S.p.A., individuando le caratteristiche essenziali dell'ordinamento interno della Società e le relative norme di funzionamento, nel rispetto delle norme inderogabili di legge.

PREMESSA

PRINCIPI GENERALI

SAES Getters S.p.A. (di seguito anche "*SAES*" o la "*Società*") nell'ambito della più ampia politica d'impresa comune a tutto il Gruppo SAES, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della Società stessa, nonché delle aspettative e degli interessi dei propri azionisti, ha ritenuto opportuno analizzare tutti gli strumenti di controllo e di governance societaria già adottati, procedendo all'attuazione ed al regolare aggiornamento del Modello di organizzazione, gestione e controllo, previsto dal D. Lgs. n. 231/2001 (di seguito anche il "*Modello*").

Il 22 dicembre 2004, il Consiglio di Amministrazione della Società ha adottato la prima versione del proprio Modello, che è stato successivamente aggiornato nelle seguenti date: 13 febbraio 2007, 18 marzo 2008, 24 aprile 2008, 27 aprile 2010, 20 dicembre 2011, 20 dicembre 2012, 19 dicembre 2013, 13 maggio 2015, 11 maggio 2017, 19 dicembre 2018, 20 giugno 2019, 10 settembre 2020 e, da ultimo, 13 luglio 2023.
Si precisa che nel corso del 2017, in considerazione dei successivi interventi del legislatore miranti ad estendere l'ambito di applicazione del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito il "*Decreto*" o il "*D. Lgs. n. 231/2001*"), di nuovi orientamenti giurisprudenziali[2] nel frattempo consolidatisi e di alcune modifiche organizzative nell'assetto della Società e del Gruppo (es. fusione per incorporazione di SAES Advanced Technologies S.p.A. in SAES Getters S.p.A., nuove linee di business, etc.), la Società ha avviato un progetto di aggiornamento del proprio Modello adottando con delibera del Consiglio di Amministrazione del 11 maggio 2017 una versione che, pur rappresentandone l'evoluzione, ha sostituito integralmente la precedente.
La Società ha anche colto l'occasione per rivedere la struttura, prevedendo che il precedente approccio "*per reato*" fosse integrato con un approccio "*per processo e protocollo*".
L'impostazione metodologica secondo una logica per processo consente una maggiore efficacia ed efficienza, anche in termini di fruibilità, del Modello 231 sia per i destinatari dello stesso, che sono tenuti a osservare quotidianamente le previsioni collegate ai singoli processi, sia per le funzioni e organi che svolgono attività di controllo sull'osservanza, efficacia e funzionamento del Modello 231 della Società.
L'obiettivo è quello di sensibilizzare e rendere consapevoli tutti coloro che operano all'interno della Società di poter incorrere, in caso di condotte non conformi alle previsioni delle procedure e dei protocolli di controllo, in sanzioni e/o disposizioni con dirette conseguenze sotto il profilo personale nonché in illeciti rilevanti ai fini del Decreto con conseguenze sulla Società.

---

[2] Si pensi ad esempio alla più recente Cass., Sez. Pen. III, Sent. n. 9132/2017 - Reati ambientali e adeguatezza dei Modelli 231 e dei sistemi di delega di funzioni; Cass. Pen., Sez. II, 9 dicembre 2016, n. 52316; Cass. Civ. 21 gennaio 2016, n. 2544, ovvero alle sentenze dedicate a categorie di reati quali Cass. Pen., Sez. IV ottobre 2016 n. 43271; Cass. Pen., Sez. I, maggio 2016) n. 18168.
In particolare, le principali modifiche ed integrazioni della Parte generale riguardano:
- l'Organismo di Vigilanza, con particolare riferimento alla sua composizione;
- il fenomeno dei gruppi di imprese.

Successivamente, per effetto della entrata in vigore della L. n. 179 del 30 Novembre '17 sul "Whistleblowing", il Modello di SAES è stato uniformato alle prescrizioni indicate.

La L. n. 9 del 9 Gennaio 2019 ("Anticorruzione") ha richiesto un ulteriore intervento di adeguamento per effetto delle novità proposte.

Una versione aggiornata del documento in parola è stata adottata con delibera del 13 luglio 2023; nel corso del 2022/2023, infatti, si è reso necessario lo svolgimento di una nuova attività di analisi dei rischi volta a recepire le modifiche normative (introdotte dal D. Lgs. 184/2021, dal D. Lgs. 195/2021, dalla L. 238/2021, dal D.L. 13/2022 e dalla L. 2/2022) e organizzative (avvio dei nuovi *business* implementati da alcune funzioni aziendali e, in particolare, dall'*Innovation Office*) nel frattempo intercorse.
Inoltre, il documento è stato aggiornato anche alla luce delle previsioni introdotte dal D. lgs. n. 24 del 10/03/2023 (che attua la Direttiva UE 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23/10/2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni di diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali).

La versione oggi vigente del documento è stata adottata con delibera del 19 dicembre 2023; l'ultimo aggiornamento ha avuto ad oggetto, in particolare, una revisione della sezione relativa al ruolo dell'Organismo di Vigilanza, con particolare riferimento ai rapporti tra l'OdV della Società e gli organismi delle società italiane del Gruppo.

FINALITÀ DEL MODELLO

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

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

STRUTTURA DEL MODELLO

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

La parte speciale contiene i Protocolli di controllo ovvero l'insieme di regole e di principi di controllo e di comportamento ritenuti idonei a governare le aree per le quali è stato rilevato un rischio di potenziale commissione dei reati presupposto della responsabilità amministrativa *ex* D. Lgs. n. 231/2001.

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

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Società allo scopo di esprimere dei principi di "*etica aziendale*" che SAES riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i destinatari;
- il Modello risponde a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione dei reati che possono comportare l'attribuzione della responsabilità amministrativa in capo alla Società.

DESTINATARI DEL MODELLO

Le regole contenute nel Modello si applicano a tutti gli esponenti aziendali, anche appartenenti ad altre società del Gruppo SAES, che sono coinvolti, anche di fatto, nelle attività di SAES considerate a rischio ai fini della citata normativa.
In particolare, il Modello si applica ai seguenti destinatari (di seguito i "*Destinatari*"):

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

I Soggetti Terzi, ovvero coloro che operano all'interno della Società in forza di contratto di lavoro parasubordinato, gli stagisti, i lavoratori interinali, eventuali dipendenti di società del Gruppo in distacco presso la Società e gli agenti, devono essere vincolati al rispetto delle prescrizioni dettate dal D. Lgs. n. 231/2001 e dei principi etici e comportamentali adottati da SAES anche mediante la sottoscrizione di apposite clausole contrattuali, che consentano alla Società, in caso di inadempimento, di risolvere unilateralmente i contratti stipulati e di richiedere il risarcimento dei danni eventualmente patiti (ivi compresa l'eventuale applicazione di sanzioni ai sensi del Decreto).

La Società può valutare, di volta in volta, l'opportunità di vincolare ulteriori soggetti terzi (i c.d. "*Soggetti Ulteriori*[3]"), vincolati alla Società da un rapporto contrattuale di prestazione di servizi, partnership o fornitura al rispetto delle prescrizioni dettate dal D. Lgs. n. 231/2001 e dei principi etici e comportamentali adottati da SAES attraverso il Codice Etico.

[3] Per ulteriori soggetti terzi, ai fini del presente documento, s'intendono, a titolo esemplificativo e non esaustivo: i fornitori, i consulenti, i professionisti, distributori, le agenzie di lavoro, gli appaltatori di servizi di cui agli artt. 4 e 20 del D.Lgs 276/2003, i subappaltatori ed i partner commerciali nonché ogni ulteriore soggetto terzo legato contrattualmente alla Società, che la stessa ritenga opportuno considerare.

SEZIONE PRIMA

DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

I. Introduzione

Con il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, emanato in attuazione della delega conferita al Governo con l'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300[4], è stata dettata la disciplina della "*responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato*".
Tale disciplina si applica agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Il D. Lgs. n. 231/2001 trova la sua genesi primaria in alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall'Italia che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per talune fattispecie di reato.

Secondo la disciplina introdotta dal D. Lgs. n. 231/2001, infatti, le società possono essere ritenute "*responsabili*" per alcuni reati dolosi o colposi commessi o tentati, nonché alcune fattispecie amministrative, nell'interesse o a vantaggio delle società stesse, da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti "*in posizione apicale*" o semplicemente "*apicali*") e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del D. Lgs. n. 231/2001).

La responsabilità amministrativa delle società è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest'ultima. Nonostante l'autore del reato presupposto (la persona fisica) non sia stato identificato, permane a carico dell'ente il proprio profilo di addebito (v. Cass. Pen., sez. IV, 4.4.2013 n. 1091). Così, allo stesso modo, in tutti i casi di estinzione del reato, diversi dall'amnistia.

La responsabilità amministrativa della società è, tuttavia, esclusa se la società ha, tra l'altro, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi. Tali modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento elaborati dalle associazioni rappresentative delle società (fra le quali Confindustria) e comunicati al Ministero della Giustizia.

La responsabilità amministrativa della società è, in ogni caso, esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

[4] Il D.Lgs. n. 231/2001 è pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 19 giugno 2001, n. 140, la Legge 300/2000 sulla Gazzetta Ufficiale del 25 ottobre 2000, n. 250.

II. Natura della responsabilità

Con riferimento alla natura della responsabilità amministrativa *ex* D.Lgs. n. 231/2001, la Relazione illustrativa al decreto sottolinea la "*nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia".*

Il Decreto ha, infatti, introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità delle società di tipo "*amministrativo*" – in ossequio al principio della personalità della responsabilità penale di cui all'art. 27 della nostra Costituzione – ma con numerosi punti di contatto con una responsabilità di tipo "*penale*".

La giurisprudenza (v. Cass. Pen., 9 Maggio 2013, n. 2006) ha parlato di responsabilità amministrativa, che dissimula la sua natura sostanzialmente penale, ovvero, di una forma di responsabilità che scaturisce dall'ibridazione della responsabilità amministrativa con principi propri della materia penale.

III. Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione

Come sopra anticipato, secondo il Decreto, la società è responsabile per i reati, nonché per gli illeciti amministrativi, commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da "persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso" (sopra definiti soggetti "in posizione apicale" o "apicali"; art. 5, comma 1, lett. a), del D. Lgs. n. 231/2001);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (i c.d. "*soggetti sottoposti all'altrui direzione*"; art. 5, comma 1, lett. b), del D. Lgs. n. 231/2001).

IV. Fattispecie di reato

In base al Decreto, l'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati *ex* art. 5, comma 1, del Decreto stesso, espressamente richiamati dagli artt. 24, 24-*bis*, 24-*ter*, 25, 25-*bis*, 25-*bis.*1, 25-ter, 25-*quater*, 25-*quater*.1, 25-*quinquies*, 25-*sexies*, 25-*septies*; 25-*octies*; 25-*octies*.1; 25-*novies*, 25-*decies*, 25-*undecies*, 25-*duodecies*, 25-*terdecies*, 25-*quaterdecies,* 25-*quinquiesdecies*, 25 *sexiesdecies*, 25-*septiesdecies* e *25- duodevicies.*
Infine, la responsabilità amministrativa di un ente sorge anche in relazione ai reati c.d. transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10).

Le fattispecie di reato richiamate dal D. Lgs. n. 231/2001 possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- reati contro la pubblica amministrazione e contro il patrimonio della pubblica amministrazione (art. 24 e 25);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 - *bis*);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24 - *ter*);
- Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 - *bis*);
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 - *bis*.1);
- Reati societari (art. 25 - *ter*);
- Reati commessi con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 - *quater*);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 - *quater*.1);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25 - *quinquies*);
- Reati di abuso di mercato e corrispondenti illeciti amministrativi (art. 25- *sexies*);
- Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 - *septies*);
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25 - *octies*);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (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 in Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 - *duodecies)*;
- Reati di 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*);
- Delitti di contrabbando (art. 25 – *sexiesdecies*);
- Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25- septiesdecies);
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*duodevices*);
- Reati transnazionali (Legge 16.3.06 n.146).

Per un dettaglio delle singole fattispecie di reato per le quali è prevista la responsabilità amministrativa *ex* D. Lgs. n. 231/2001 si rimanda al catalogo allegato presente Modello (**Allegato 1**).

V. Apparato sanzionatorio

Sono previste dal Decreto a carico della società in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati:

- sanzioni pecuniarie (sempre in caso di condanna dell'ente);
- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare e solo in determinate circostanze) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, D. Lgs. n. 231/2001, "*Le sanzioni interdittive hanno ad*

oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente") che, a loro volta, possono consistere in:
  - interdizione dall'esercizio dell'attività;
  - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
  - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
  - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
  - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca (in caso di sentenza di condanna);
- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

In caso di accertamento della responsabilità dell'ente, è soltanto quest'ultimo che risponde con il proprio patrimonio o con il fondo comune del pagamento della sanzione pecuniaria irrogata.

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su "*quote*" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

- il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità della società nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della società.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

a. la società ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
b. in caso di reiterazione degli illeciti.

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, D. Lgs. n. 231/2001).

Per determinati illeciti commessi a danno della Pubblica Amministrazione, la durata delle sanzioni interdittive va da un periodo non inferiore a 4 anni e non superiore a 7 anni (in estensione rispetto ai limiti previsti dall'art. 9, comma 2, D. Lgs. n. 231/2001) e non inferiore a 2 anni e non superiore a 4 anni, a seconda che il reato sia commesso da un soggetto apicale o da taluno sottoposto all'altrui direzione.

Sempre con riferimento ai delitti di cui all'art. 25 del Decreto ("*concussione, induzione indebita a dare o promettere e corruzione*") è prevista una riduzione delle sanzioni interdittive (da un minimo

di 3 mesi ad un massimo di 2 anni) nel caso in cui l'ente si sia adoperato per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite e ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato.
Tale beneficio interviene solo nel caso il cui l'iniziativa della società sia definita prima della pronuncia della sentenza di primo grado.

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva. Si segnala, inoltre, in luogo dell'irrogazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, la possibilità per il giudice di determinare la prosecuzione dell'attività della società con la nomina di un Commissario ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del D. Lgs. n. 231/2001.

Il Pubblico Ministero, in fase di indagini, quando sussistono gravi indizi per ritenere sussistente la responsabilità dell'ente e vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo di recidiva può richiedere l'applicazione in via cautelare di una delle sanzioni interdittive sopra elencate. In questo caso la durata della misura non può essere superiore ad un anno sino alla sentenza di primo grado; il limite della sanzione, dopo tale pronuncia di condanna, non può eccedere l'anno e 4 mesi.

Sempre in fase di indagini, il Giudice, su richiesta del rappresentante della pubblica accusa, può disporre il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca (il prezzo e il profitto del reato).

Il Pubblico Ministero, in ogni stato e grado del processo di merito, qualora vi sia una ragione fondata per ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, chiede il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'ente.

Le sanzioni amministrative si prescrivono nel termine di 5 anni dalla consumazione del reato.
Sono considerati eventi interruttivi della prescrizione la richiesta di applicazione di misure cautelari interdittive e la contestazione dell'illecito amministrativo con l'esercizio dell'azione penale diretta da parte della Procura procedente.
Se l'interruzione è avvenuta per la contestazione dell'illecito all'ente, la prescrizione non corre sino al passaggio in giudicato della sentenza che definisce il giudizio.
Per effetto di un recente indirizzo giurisprudenziale che attribuisce all'istituto dell'interruzione della prescrizione la funzione della tutela della pretesa punitiva dello Stato, il termine dei 5 anni di cui sopra decorre dall'emissione del decreto che dispone il giudizio, indipendentemente dalla sua effettiva notifica all'ente imputato (v. Cass. Pen., sez. IV, sent. n. 30634 del 9 Aprile '19, dep. Il 12 Luglio '19).

VI. Delitti tentati

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel Capo I, sezione III, del D. Lgs. n. 231/2001 (artt. da 24 a 25-*duodevicies*), le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 del D. Lgs. n. 231/2001). L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto. Si tratta di un'ipotesi particolare del c.d. "*recesso attivo*", previsto dall'art. 56, comma 4, c.p.

VII. Vicende modificative dell'Ente

Gli artt. 28-33 del Decreto regolano l'incidenza sulla responsabilità patrimoniale dell'ente delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda[5].

In caso di trasformazione (in coerenza con la natura di tale istituto che implica un semplice mutamento del tipo di società, senza determinare l'estinzione del soggetto giuridico originario) resta ferma la responsabilità dell'ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto (art. 28 D. Lgs. n. 231/2001).

In caso di fusione, l'ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29 del D. Lgs. n. 231/2001).

L'art. 30 del D. Lgs. n. 231/2001 prevede che, nel caso di scissione parziale, la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto. Gli enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente.
Tale limite non si applica alle società beneficiarie, alle quali risulta devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato.

Le sanzioni interdittive relative ai reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

[5] Il Legislatore ha tenuto conto di due esigenze contrapposte: da un lato, evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento per eludere agevolmente la responsabilità amministrativa dell'ente e, dall'altro, non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi.
La Relazione illustrativa al Decreto afferma "*Il criterio di massima al riguardo seguito è stato quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie conformemente ai principi dettati dal codice civile in ordine alla generalità degli altri debiti dell'ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato*".

Se la fusione o la scissione sono intervenute prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice nella commisurazione della sanzione pecuniaria terrà conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

In caso di sanzione interdittiva, l'ente che risulterà responsabile a seguito della fusione o della scissione potrà chiedere al giudice la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, a patto che: (i) la colpa organizzativa che abbia reso possibile la commissione del reato sia stata eliminata, e (ii) l'ente abbia provveduto a risarcire il danno e messo a disposizione (per la confisca) la parte di profitto eventualmente conseguito. L'art. 32 del Decreto consente al giudice di tener conto delle condanne già inflitte nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso al fine di configurare la reiterazione, a norma dell'art. 20 del D. Lgs. n. 231/2001, in rapporto agli illeciti dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione, relativi a reati successivamente commessi[6]. Per le fattispecie della cessione e del conferimento di azienda è prevista una disciplina unitaria (art. 33 del D. Lgs. n. 231/2001)[7]; il cessionario, nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, con le seguenti limitazioni:

(i) è fatto salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente;
(ii) la responsabilità del cessionario è limitata al valore dell'azienda ceduta e alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali era, comunque, a conoscenza.

Al contrario, le sanzioni interdittive inflitte al cedente non si estendono al cessionario.

---

[6] Art. 32 D.Lgs. n. 231/2001: "Rilevanza della fusione o della scissione ai fini della reiterazione - *1. Nei casi di responsabilità dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione per reati commessi successivamente alla data dalla quale la fusione o la scissione ha avuto effetto, il giudice può ritenere la reiterazione, a norma dell'articolo 20, anche in rapporto a condanne pronunciate nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso per reati commessi anteriormente a tale data. 2. A tale fine, il giudice tiene conto della natura delle violazioni e dell'attività nell'ambito della quale sono state commesse nonché delle caratteristiche della fusione o della scissione. 3. Rispetto agli enti beneficiari della scissione, la reiterazione può essere ritenuta, a norma dei commi 1 e 2, solo se ad essi è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato per cui è stata pronunciata condanna nei confronti dell'ente scisso*". La Relazione illustrativa al D.Lgs. n. 231/2001 chiarisce che "*La reiterazione, in tal caso, non opera peraltro automaticamente, ma forma oggetto di valutazione discrezionale da parte del giudice, in rapporto alle concrete circostanze. Nei confronti degli enti beneficiari della scissione, essa può essere inoltre ravvisata solo quando si tratti di ente cui è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il precedente reato*".

[7] Art. 33 del D.Lgs. n. 231/2001: "Cessione di azienda. - *1. Nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, il cessionario è solidalmente obbligato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente e nei limiti del valore dell'azienda, al pagamento della sanzione pecuniaria. 2. L'obbligazione del cessionario è limitata alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali egli era comunque a conoscenza. 3. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche nel caso di conferimento di azienda*". Sul punto la Relazione illustrativa al D.Lgs. n. 231/2001 chiarisce: "*Si intende come anche tali operazioni siano suscettive di prestarsi a manovre elusive della responsabilità: e, pur tuttavia, maggiormente pregnanti risultano, rispetto ad esse, le contrapposte esigenze di tutela dell'affidamento e della sicurezza del traffico giuridico, essendosi al cospetto di ipotesi di successione a titolo particolare che lasciano inalterata l'identità (e la responsabilità) del cedente o del conferente*".

VIII. Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del D. Lgs. n. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso Decreto - commessi all'estero.

I presupposti (previsti dalla norma ovvero desumibili dal complesso del D. Lgs. n. 231/2001) su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

(i) il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D. Lgs. n. 231/2001;
(ii) l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
(iii) l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso)[8];
(iv) sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

IX. Modelli di organizzazione, gestione e controllo

[8] Art. 7 c.p.: "Reati commessi all'estero - *E' punito secondo la legge italiana il cittadino o lo straniero che commette in territorio estero taluno dei seguenti reati:1) delitti contro la personalità dello Stato italiano; 2) delitti di contraffazione del sigillo dello Stato e di uso di tale sigillo contraffatto; 3) delitti di falsità in monete aventi corso legale nel territorio dello Stato, o in valori di bollo o in carte di pubblico credito italiano; 4) delitti commessi da pubblici ufficiali a servizio dello Stato, abusando dei poteri o violando i doveri inerenti alle loro funzioni; 5) ogni altro reato per il quale speciali disposizioni di legge o convenzioni internazionali stabiliscono l'applicabilità della legge penale italiana*". Art. 8 c.p.: "Delitto politico commesso all'estero - *Il cittadino o lo straniero, che commette in territorio estero un delitto politico non compreso tra quelli indicati nel numero 1 dell'articolo precedente, è punito secondo la legge italiana, a richiesta del Ministro della giustizia. Se si tratta di delitto punibile a querela della persona offesa, occorre, oltre tale richiesta, anche la querela. Agli effetti della legge penale, è delitto politico ogni delitto, che offende un interesse politico dello Stato, ovvero un diritto politico del cittadino. E' altresì considerato delitto politico il delitto comune determinato, in tutto o in parte, da motivi politici.*" Art. 9 c.p.: "Delitto comune del cittadino all'estero - *Il cittadino, che, fuori dei casi indicati nei due articoli precedenti, commette in territorio estero un delitto per il quale la legge italiana stabilisce l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a tre anni, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato. Se si tratta di delitto per il quale è stabilita una pena restrittiva della libertà personale di minore durata, il colpevole è punito a richiesta del Ministro della giustizia ovvero a istanza o a querela della persona offesa. Nei casi preveduti dalle disposizioni precedenti, qualora si tratti di delitto commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito a richiesta del Ministro della giustizia, sempre che l'estradizione di lui non sia stata conceduta, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto.*" Art. 10 c.p.: "Delitto comune dello straniero all'estero – *Lo straniero, che, fuori dei casi indicati negli articoli 7 e 8, commette in territorio estero, a danno dello Stato o di un cittadino, un delitto per il quale la legge italiana stabilisce l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a un anno, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato, e vi sia richiesta del Ministro della giustizia, ovvero istanza o querela della persona offesa. Se il delitto è commesso a danno delle Comunità europee di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito secondo la legge italiana, a richiesta del Ministro della giustizia, sempre che: 1) si trovi nel territorio dello Stato; 2) si tratti di delitto per il quale è stabilita la pena dell'ergastolo ovvero della reclusione non inferiore nel minimo di tre anni; 3) l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto, o da quello dello Stato a cui egli appartiene.*"

Aspetto fondamentale del Decreto è l'attribuzione di un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo della società. In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale; infatti, la società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 231/2001):

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

La società dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria "*colpa organizzativa*".

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la società è tenuta.

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se la società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi. In questa direzione anche la giurisprudenza ha confermato che: "*la responsabilità* (amministrativa) *può essere esclusa solo nel caso di preventiva adozione di Modelli di Organizzazione e Gestione, cui sia correlato un proficuo e mirato sistema di prevenzione*" (v. Cass. Pen., sez. VI. Sent. n. 54640 del 6 Dicembre 2018).

L'art. 7, comma 4, del D. Lgs. n. 231/2001 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

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

Si assiste qui ad un'inversione dell'onere della prova a carico dell'accusa, rispetto all'ipotesi contemplata nell'art. 6 del Decreto (violazioni perpetrate dalle figure apicali). Sarà, infatti, l'autorità giudiziaria che dovrà, nell'ipotesi prevista dal citato art. 7, provare la mancata adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Il D. Lgs. n. 231/2001 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, devono:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- prevedere delle modalità di comunicazione e segnalazione in linea con quanto previsto dalla normativa in materia di *Whistleblowing*.

X. Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative di categoria

L'art. 6, comma 3, del D. Lgs. n. 231/2001 prevede che "*I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati*".

Nella predisposizione del presente Modello, la Società si è ispirata alle Linee Guida di Confindustria per la costruzione del modello di organizzazione, gestione e controllo *ex* D. Lgs. n. 231/2001, nell'ultima versione approvata nel giugno2021 e dichiarata idonea dal Ministero della Giustizia al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6, comma 3, del Decreto.
Ulteriore confronto è stato effettuato a seguito della pubblicazione nel Febbraio 2019 da parte del CNDCEC, in collaborazione con ABI, Confindustria e Consiglio Forense, del documento "Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'Organismo di Vigilanza e prospettive di revisione del D. Lgs. n. 231/01".
Eventuali divergenze rispetto a punti specifici delle Linee Guida di Confindustria rispondono all'esigenza di adeguare le misure organizzative e gestionali all'attività concretamente svolta dalla Società ed al contesto nel quale essa opera. Ciò può, infatti, richiedere qualche scostamento dalle indicazioni contenute nelle Linee Guida delle associazioni di categoria che, per loro natura, hanno carattere generale e non assumono valore cogente.

SEZIONE SECONDA

CAPITOLO 1 - DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE – ELEMENTI DEL MODELLO DI *GOVERNANCE* E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA SOCIETÀ

XI. 1.1 SAES Getters S.p.A.

Pioniere nello sviluppo della tecnologia getter, la Società SAES Getters S.p.A., insieme alle sue controllate (di seguito il "*Gruppo SAES*" o anche solo il "*Gruppo*"), è leader mondiale in una molteplicità di applicazioni scientifiche ed industriali che richiedono condizioni di alto vuoto o di gas ultra puri.
In oltre 70 anni di attività, le soluzioni getter del Gruppo hanno sostenuto l'innovazione tecnologica nelle industrie dell'*information display* e dell'illuminazione, nei complessi sistemi ad alto vuoto e nell'isolamento termico basato sul vuoto, in tecnologie che spaziano dai tubi di potenza sotto-vuoto di grandi dimensioni sino ai dispositivi miniaturizzati come i sistemi microelettronici e micromeccanici realizzati su silicio. Il Gruppo detiene inoltre una posizione di *leadership* nella purificazione di gas ultra puri per l'industria dei semiconduttori e per altre industrie *high-tech*.

Dal 2004, sfruttando le competenze acquisite nel campo della metallurgia speciale e della scienza dei materiali, il Gruppo SAES ha ampliato il proprio campo di attività rivolgendosi al mercato dei materiali avanzati, in particolare quello delle leghe a memoria di forma, una famiglia di materiali caratterizzati da super-elasticità e dalla proprietà di assumere forme predefinite quando sottoposti a trattamento termico. Queste speciali leghe, che oggi trovano principale applicazione nel comparto biomedicale, si adattano perfettamente anche alla realizzazione di dispositivi di attuazione per il settore industriale (domotica, industria del bianco, elettronica di consumo e settore *automotive*).

SAES ha altresì sviluppato una piattaforma tecnologica che integra materiali getter in matrici polimeriche. Tali prodotti, inizialmente sviluppati per i display OLED, sono ora utilizzati in nuovi settori applicativi, tra cui dispositivi medici impiantabili e diagnostica per immagini a stato solido. Tra le nuove applicazioni, particolarmente strategico è il settore dell'imballaggio alimentare evoluto, in cui SAES intende competere con una offerta di nuove soluzioni per *active packaging*.

Infine, più recentemente, SAES ha introdotto nuove attività nell'ambito della Divisione attualmente denominata *Innovation Office* (al cui interno confluiscono lo *Strategic Innovation Office* – che include il *Technology Observatory* -, la *Design House* e *RedZone*).
Sul punto, si rileva in particolare che:

- alla *Design House* è stato attribuito il compito di ideare e creare prodotti nuovi che vengono lanciati sul mercato con un *brand ad hoc*, attraverso vendite B2C. In particolare, in data 22 aprile 2022, in occasione della Giornata della Terra, è stato lanciato il progetto B!POD, sviluppato dalla *Design House* e finalizzato all'utilizzo delle tecnologie innovative del Gruppo per migliorare la conservazione alimentare e combattere gli sprechi, riducendo le emissioni di CO2. Il primo device di B!POD è stato denominato DRO!D e consiste in un sistema di contenitori in plastica riciclabile, che consente di conservare cinque volte più a lungo diverse

tipologie di alimenti attraverso tecniche di sottovuoto. Il *device* è caratterizzato da un *design* e colori altamente innovativi e dall'utilizzo di plastiche e materiali interamente *green*;

- *RedZone* e lo *Strategic Innovation Office* hanno il compito di definire, accelerare e promuovere programmi di *start-up*, attraverso attività come l'incubazione, per promuovere l'innovazione aperta e veloce. In data 7 luglio 2022 la Società ha lanciato il progetto RedZone, un programma di accelerazione "*a chiamata*" dedicato a *start-up* italiane e straniere operanti nel settore dei materiali avanzati. Nell'ambito di tale programma, SAES valuta l'opportunità tecnica e supporta le *start-up* nello sviluppo tecnologico di un prodotto/soluzione valido, che risponda a una chiara esigenza del mercato. L'obiettivo di SAES, attraverso RedZone, è sviluppare e far crescere idee innovative nell'ambito dei materiali funzionali avanzati, affiancandosi come partner tecnologico e industriale, per supportare le *start-up* nella fase iniziale di sviluppo.

SAES è quotata sul Mercato Telematico Azionario della Borsa Italiana dal 1986, segmento STAR.

Nel rispetto dello Statuto, il modello di amministrazione e controllo adottato dalla Società è quello c.d. tradizionale incentrato sul binomio Consiglio di Amministrazione-Collegio Sindacale.

XII. 1.2 Assetto organizzativo di SAES Getters S.p.A.

L'assetto organizzativo di SAES è descritto nelle Comunicazioni Organizzative *pro-tempore* rese disponibili al personale (mediante, ad esempio, specifica comunicazione o caricamento nella intranet aziendale).

XIII. 1.3. Il Gruppo SAES e la Sostenibilità

Il Gruppo SAES è impegnato in un processo di miglioramento continuo in merito alle tematiche di Sostenibilità, nell'ambito del quale ha sviluppato e promuove le seguenti attività:

- lotta alla corruzione attiva e passiva, tema che risulta essere presidiato anche nell'ambito del presente Modello. A partire da aprile 2019, inoltre, SAES si è dotata di un Codice Anticorruzione e di un Codice di Condotta Commerciale di Gruppo, finalizzati a rafforzare e confermare l'impegno intrapreso nella prevenzione di pratiche illecite e la promozione di una cultura aziendale fondata sulle best practice di riferimento;
- *Sustainability Risk Management*: il Gruppo è dotato di apposito processo di ERM ("*Enterprise Risk Management"*) sviluppato sulla base del COSO ERM framework che, tra i suoi obiettivi, ha anche quello di identificare i principali rischi associati alle tematiche di sostenibilità materiali per il Gruppo;
- Piano di Sostenibilità: il Gruppo è chiamato a prefiggersi non più e non solo l'obiettivo prioritario di creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo, ma anche obiettivi *ESG* ("*Environmental, Social and Governance*") che si riferiscono a fattori ambientali, sociali e di *governance* e che contribuiscono a determinare il profilo di rischio e

di rendimento, cercando di creare un approccio integrato che porti beneficio alla responsabilità d'impresa e alla massimizzazione del valore azionario.

Il Gruppo, inoltre, è dotato delle seguenti politiche in materia di diritti umani e responsabilità sociale d'impresa:

- Codice Anticorruzione;
- Codice di Condotta Commerciale;
- *HR Global Policy*;
- *Conflict Minerals and Cobalt Policy*;
- Codice di Condotta Fornitori.

In tale contesto, attraverso il presente Modello e il Codice Etico, SAES si impegna non solo a conseguire una corretta gestione societaria ed imprenditoriale, ma anche a realizzare gli obiettivi del sistema di Sostenibilità adottato dal Gruppo, di cui costituisce un pilastro.

CAPITOLO 2 - MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE

XIV. 2.1 I principi ispiratori del Modello

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

- Strumenti di *governance*;
- Sistema di Controllo Interno.

2.1.1 Gli strumenti di *governance*

Nella costruzione del Modello di SAES si è tenuto conto degli strumenti di governo dell'organizzazione della Società che ne garantiscono il funzionamento, sviluppati internamente e a livello di Gruppo, che possono essere così riassunti:

- Statuto - che, in conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione;
- Codice Etico, adottato da tutte le società del Gruppo, che è costituito da un insieme di regole di comportamento carattere generale che tutti i soggetti interni ed esterni, che hanno direttamente o indirettamente una relazione con il Gruppo, devono rispettare. Il Codice Etico è stato adottato dalla Società a conferma dell'importanza attribuita dal vertice aziendale ai profili etici ed a coerenti comportamenti improntati a rigore e integrità;
- Sistema delle deleghe e delle procure - che stabilisce l'assegnazione di procure generali e speciali, i poteri per rappresentare o impegnare la Società, e, attraverso il sistema di deleghe interne, le responsabilità per quanto concerne gli aspetti in tema di qualità ambiente e sicurezza. L'aggiornamento del sistema di deleghe e procure avviene in occasione di revisione/modifica della Struttura organizzativa e/o delle disposizioni organizzative o su segnalazione da parte di singole Funzioni;
- Organigramma aziendale e Comunicazioni Organizzative - nei quali vengono individuate le Funzioni, nonché i relativi responsabili ed i riporti gerarchici e funzionali;
- *Policy*, Procedure, linee guida e istruzioni operative – *policy* e linee guida su argomenti specifici adottate con l'obiettivo di definire i ruoli, le responsabilità, i principi di comportamento e le modalità esecutive e di controllo;
- Sistema di gestione qualità predisposto in conformità allo standard ISO 9001:2008;
- Sistema di gestione ambientale predisposto in conformità allo standard ISO 14001:2004;
- Contratti di servizio/*Service Level Agreement* - che regolano formalmente le prestazioni di servizi infragruppo, assicurando trasparenza agli oggetti delle prestazioni erogate ed ai relativi corrispettivi;
- Ulteriori strumenti di dettaglio – *job description*, comunicazioni organizzative, ecc.

Le regole, le procedure e i principi contenuti nella documentazione sopra elencata, pur non essendo riportati dettagliatamente nel presente Modello, costituiscono un prezioso strumento a presidio di

comportamenti illeciti in generale, inclusi quelli di cui al D. Lgs. n. 231/2001 che fa parte del più ampio sistema di organizzazione, gestione e controllo che il Modello intende integrare e che tutti i soggetti destinatari sono tenuti a rispettare, in relazione al tipo di rapporto in essere con la Società.

2.1.2 Il Sistema di Controllo Interno

Il Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi è definito come l'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative volte a consentire l'identificazione, la misurazione, la gestione e il monitoraggio dei principali rischi. Un efficace Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi contribuisce a garantire la salvaguardia del patrimonio aziendale, l'efficienza e l'efficacia delle operazioni aziendali, l'affidabilità dell'informazione finanziaria, il rispetto di leggi e regolamenti.
Il Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi è gestito e monitorato dai seguenti soggetti aziendali coinvolti, a vario titolo e con varie responsabilità, nel Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi (cui spettano compiti specifici nel seguito descritti):

- Consiglio di Amministrazione;
- Amministratore incaricato del Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi;
- Collegio Sindacale;
- Organismo di Vigilanza;
- Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità;
- *Internal Audit*.

Oltre ai soggetti sopra menzionati, si ricorda che altri sono i soggetti che intervengono, a vario titolo, e con diversi livelli di responsabilità nella gestione del Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi:

- Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari ai sensi L. n. 262/05;
- Società di revisione contabile;
- Altre funzioni di controllo interno (*Risk management*, *Compliance*, controllo di gestione, *Quality & Environment*, RSPP, etc.);
- Altri enti previsti da diverse normative (Enti di certificazione ISO).

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

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

- l'obiettivo di conformità assicura che tutte le operazioni siano condotte nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dei requisiti prudenziali, nonché delle pertinenti procedure interne.

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

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

- ogni operazione, transazione o azione deve essere verificabile, documentata, e coerente;
- nessuno deve poter gestire in autonomia un intero processo[9] (segregazione dei compiti);
- il sistema di controllo deve poter documentare l'effettuazione dei controlli, anche di supervisione.

La tipologia di struttura dei controlli aziendali esistente è strutturata, come suggerito nel *Corporate Governance Paper AIIA* ("*Associazione Italiana Internal Auditors*") - Approccio integrato al sistema di controllo interno - su tre livelli:

- un **primo livello** che definisce e gestisce i controlli cosiddetti di linea, insiti nei processi operativi: si tratta di quei controlli procedurali, informatici, comportamentali, amministrativo-contabili, etc. svolti sia da chi mette in atto una determinata attività, sia da chi ne ha la responsabilità di supervisione. Tutte le funzioni aziendali eseguono tali controlli diretti nella gestione delle proprie responsabilità (*Management* operativo, *Process Owner*, per quella parte di attività operativa dagli stessi eventualmente svolta, etc.); sono controlli di tipo sia gerarchico che funzionale finalizzati ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni;
- un **secondo livello** che presidia il processo di valutazione e controllo dei rischi garantendone la coerenza rispetto agli obiettivi aziendali, rispondendo a criteri di segregazione organizzativa in modo sufficiente per consentire un efficace monitoraggio. Questo tipo di controlli sono svolti principalmente da: Controllo di Gestione, Funzione *Quality & Environment*, RSSP e Dirigente Preposto, *Risk Management*, *Compliance*;
- un **terzo livello** che garantisce la bontà del disegno e del funzionamento del complessivo Sistema di Controllo Interno. Il terzo livello è peraltro caratterizzato da piani di miglioramento continuo definiti con il e dal *Management*[10]. Quest'attività è svolta dalla Funzione *Internal Audit* di Gruppo attraverso un'attività di monitoraggio dei rischi e dei controlli di linea in essere.

Il sistema di governo e controllo societario esistente contiene elementi validi per poter essere utilizzato anche per la prevenzione dei reati contemplati dal Decreto. In ogni caso il Consiglio d'Amministrazione, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine, delle aspettative dei propri azionisti e del lavoro dei propri dipendenti, ha deciso di sottoporre comunque a nuovo esame i propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, al fine di verificare la

[9] Per processo aziendale si intende un insieme di attività fra loro correlate e consequenziali il cui fine è quello di creare un prodotto/servizio destinato ad un soggetto interno o esterno all'azienda, utilizzando risorse di una o più unità organizzative.

[10] Si intende sia Management di tipo operativo (Responsabili di Funzione e di Direzione), sia l'Alta Direzione (Amministratore Delegato, Consiglio di Amministrazione, etc.), secondo l'oggetto e l'importanza dei temi trattati.

corrispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto come negli ultimi anni modificato, ove necessario, adeguandoli al fine di renderli conformi alle citate finalità. Tale verifica verrà reiterata in futuro al fine di monitorare sistematicamente la corrispondenza dei principi citati con le finalità del Decreto.

XV. 2.2 L'adozione del Modello

La decisione di adottare un modello di organizzazione e gestione *ex* D.Lgs. n. 231/2001, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di reato, è un atto di responsabilità sociale della Società che rientra nel quadro di un impegno più generale che SAES ha assunto sia nei confronti dei propri azionisti, clienti, dipendenti, fornitori e concorrenti sia nei confronti dei governi, entità governative e di quanti siano interessati all'attività delle società del Gruppo.

L'introduzione di un ulteriore sistema di controllo dell'agire imprenditoriale, unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici, migliorando i già elevati standard di comportamento adottati dalla Società, da un lato aumenta la fiducia e l'ottima reputazione di cui SAES gode nei confronti dei soggetti terzi ("*asset*" sempre più prezioso per le società) e, soprattutto, assolve una funzione normativa. Tali strumenti, infatti, contribuiscono a regolare i comportamenti e le decisioni di quanti, quotidianamente, sono chiamati ad operare in nome o a favore della Società in conformità ai suddetti principi etici e standard di comportamento.

Per questo motivo, negli anni passati, la Società aveva già adottato un proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo *ex* D. Lgs. n. 231/2001 coerente sia con i principi già radicati nella propria cultura di *governance* con le indicazioni contenute nelle Linee guida di Confindustria.

Il Consiglio, con delibera del 22 dicembre 2004, ha approvato ed inizialmente adottato il proprio "*Modello di organizzazione, gestione e controllo*" ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. n. 231/2001 ("*Modello*") e contestualmente il "*Codice Etico e di comportamento*".
Il Consiglio, con delibera del 13 febbraio 2007, ha approvato l'aggiornamento del Modello alla luce dell'entrata in vigore delle norme attuative della disciplina comunitaria in materia di prevenzione degli abusi di mercato, nonché nell'ambito della periodica verifica ai sensi dell'articolo7, comma 4, lett. a) del Decreto.
Con delibere del 18 marzo 2008 e del 23 aprile 2008, il Consiglio ha poi approvato l'aggiornamento del Modello anche al fine di adeguare lo stesso alle modifiche normative intervenute nel corso del 2007 volte ad ampliare il novero dei reati tutelati ex D. Lgs. n. 231/2001. In particolare, sono stati introdotti i seguenti reati:

- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (articolo25-*octies* del D. Lgs. n. 231/2001) introdotti con D.Lgs. del 16 novembre 2007 in attuazione della III Direttiva antiriciclaggio 2005/60/CE.
- l'articolo 9 della Legge n. 123 del 3 agosto 2007 ha introdotto l'articolo 25-*septies* nel D. Lgs. n. 231/2001, relativo agli illeciti connessi alla violazione di norme di sicurezza ed antinfortunistiche. Si fa riferimento ad ipotesi di reato di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime

commessi con la violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

In data 8 maggio 2008 il Consiglio ha aggiornato il Codice Etico e di comportamento della Società.

La Società, nell'ultimo trimestre dell'esercizio 2009, ha avviato il progetto di revisione e adeguamento del Modello al D. Lgs. n. 231/2001 a seguito dell'inclusione nel novero dei reati rilevanti seguenti:

- (art. 24-*ter*) delitti di criminalità organizzata - Legge 15 luglio 2009 n. 94,
- (art. 25-*bis*) delitti contro l'industria e il commercio - Legge 23 luglio 2009 n. 99,
- (art. 25-*novies*) delitti in materia di violazione del diritto di autore - Legge 23 luglio 2009 n. 99,
- oltre al reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria - Legge 3 agosto 2009 n. 116.

A tal fine si è proceduto alla mappatura delle attività svolte da ciascuna funzione aziendale, per verificare in particolare l'esistenza di eventuali attività aziendali rilevanti ai fini del D. Lgs. n. 231/2001, come aggiornato, nonché l'adeguatezza degli strumenti di controllo implementati per la prevenzione dei reati.

Il Modello aggiornato è stato sottoposto ed approvato dal Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 27 aprile 2010.

In sede di tale verifica si è ritenuto opportuno predisporre una nuova procedura in materia brevettuale, la "*Procedura per la gestione dei nuovi IP assets societari*".

La Procedura è stata redatta in conformità ai principi sanciti dal Modello ed a quelli specificatamente individuati nella Parte Speciale A - "*I reati contro la pubblica amministrazione*" e Parte Speciale F – "*Delitti contro la fede pubblica, l'industria ed il commercio, nonché in materia di violazione del diritto d'autore*".

In data 17 febbraio 2011 la Procedura è stata sottoposta ed approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società e successivamente divulgata a tutto il personale aziendale anche tramite corsi formativi organizzati internamente dalle funzioni aziendali con il supporto di consulenti specializzati in materia.

Il Modello è stato aggiornato dal Consiglio di Amministrazione in data 20 dicembre 2011 per recepire l'introduzione dei reati ambientali tra le fattispecie di reato presupposto di cui al D. Lgs. n. 231/2001. L'aggiornamento ha comportato l'introduzione di una nuova Parte Speciale G – "*I reati ambientali*".

In data 20 dicembre 2012 il Consiglio di Amministrazione ha provveduto ad aggiornare il Modello introducendo una nuova Parte Speciale H – "*Reati in materia di impiego di lavoratori stranieri*" contenente protocolli di comportamento a tutela della potenziale commissione di condotte criminose riconducibili alla fattispecie di reato presupposto contemplata dall'art. 22, comma 12-bis, del D. Lgs. 109/2012, che sanziona il datore di lavoro in caso di assunzione di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.

In data 19 dicembre 2013 il Consiglio di Amministrazione ha provveduto ad aggiornare il Modello in seguito all'entrata in vigore della L. 190/2012, che ha introdotto nel nostro ordinamento nuove fattispecie di reato quali la corruzione privata e la concussione per induzione.

Successivamente, in data 13 maggio 2015 il Consiglio di Amministrazione ha provveduto ad aggiornare il Modello e integrare la Parte Speciale I – "*I reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio e reati transnazionali*".

Nel 2017, anche a seguito della fusione per incorporazione della controllata SAES Advanced Technologies S.p.A. in SAES Getters S.p.A., in forza dell'evoluzione normativa e del consolidamento degli orientamenti giurisprudenziali, la Società ha preferito rivedere in modo critico il proprio Modello e avviare una serie di attività (di seguito, il "*Progetto*") volte ad aggiornare il proprio Modello. L'aggiornamento del presente Modello ha preso l'avvio dall'analisi del sistema di *governance*, della struttura organizzativa e di tutti i principi ispiratori di cui al precedente paragrafo 2.1, ed ha tenuto in espressa considerazione le indicazioni ad oggi rilevate dalla giurisprudenza, unitamente a quelle espresse dalle Associazioni di Categoria sopra richiamate.

Si è quindi dato inizio ad un processo che, valorizzando al meglio le esperienze maturate relativamente al Modello precedentemente adottato, rendesse il Modello di SAES conforme agli ulteriori requisiti previsti dal Decreto ed allineato ai cambiamenti organizzativi della Società.

L'approccio seguito:

- ha consentito di valorizzare al meglio il patrimonio conoscitivo della Società;
- ha preso in considerazione l'evoluzione della dottrina della giurisprudenza (come sommariamente esemplificato al paragrafo "*Principi Generali*");
- ha reso più fruibile il Modello ai destinatari secondo una logica per processo;
- si è posto l'obiettivo di fornire un sistema di controllo interno integrato capace di monitorare l'attività di impresa e contribuire al perseguimento degli obiettivi in conformità di leggi e regolamenti;
- ha permesso di gestire con criteri univoci le regole operative aziendali, incluse quelle relative alle aree "*sensibili*";
- ha reso più agevole la costante implementazione e l'adeguamento tempestivo dei processi e dell'impianto normativo interni ai mutamenti della struttura organizzativa e dell'operatività aziendale.

La metodologia scelta per eseguire il Progetto, in termini di organizzazione, definizione delle modalità operative, assegnazione delle responsabilità tra le varie funzioni aziendali, è stata elaborata al fine di garantire la qualità e l'autorevolezza dei risultati.

Qui di seguito vengono riportate le metodologie seguite e i criteri adottati nelle varie fasi in cui è stato articolato il Progetto:

- <u>Avvio del Progetto</u>: in questa fase sono stati individuati in via preliminare i processi e le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal Decreto (ovvero quei processi e quelle attività che comunemente vengono definiti "*sensibili*"). Propedeutica a tale identificazione è stata l'analisi, prevalentemente documentale, della struttura societaria ed organizzativa della Società, che ha permesso una prima individuazione dei processi/attività sensibili e una preliminare identificazione delle Funzioni responsabili di tali processi/attività. In tale fase sono state, inoltre, prese in considerazione le esperienze maturate nell'adozione e attuazione del Modello precedente, quanto indicato in materia di aree / attività sensibili dalle Linee Guida di riferimento, nonché l'evoluzione della dottrina e della giurisprudenza in materia. In questa fase è stata creata una **Matrice preliminare di Identificazione delle Aree a Rischio** che,

in considerazione degli specifici contenuti, potrebbero essere esposte alla potenziale commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. n. 231/2001;

- Identificazione dei Responsabili (*Process Owner*) e interviste: scopo di tale fase è stato quello di identificare le risorse con una conoscenza approfondita dei processi/attività sensibili e dei meccanismi di controllo attualmente in essere, completando e approfondendo l'inventario preliminare dei processi/attività sensibili afferenti sia le aree di business che di "*staff*", nonché delle Funzioni e dei soggetti coinvolti. L'analisi è stata compiuta per il tramite di interviste strutturate con i Responsabili che hanno avuto anche lo scopo di individuare per ogni attività sensibile i processi di gestione e gli strumenti di controllo in essere, con particolare attenzione agli elementi di *compliance* e ai controlli preventivi esistenti a presidio delle stesse. In questa fase è stata integrata/validata la **Matrice di Identificazione delle Aree a Rischio** con ulteriori aree a rischio e/o con la modifica delle aree a rischio precedentemente mappate;
- Mappatura dei processi sensibili e rilevazione dello stato dei controlli a presidio dei "*rischi 231*" (*Gap analysis*): tale fase ha inteso perseguire l'obiettivo di analizzare e valutare, per ciascun processo/attività sensibile, l'idoneità dei protocolli di controllo in essere a prevenire la commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. n. 231/2001 (c.d. "*gap analysis*"). Contestualmente, tale attività ha permesso di: (i) individuare, se presenti, i controlli e le carenze in termini sia di requisiti organizzativi caratterizzanti il Modello esistente sia di protocolli di controllo a presidio dei singoli processi/attività sensibili; (ii) definire le necessarie azioni di miglioramento e di rafforzamento da apportare al Modello esistente ed al sistema di controllo adottato dalla Società; (iii) implementare, infine, l'azione prevista per ciascuna azione di miglioramento/rafforzamento. In questa fase sono state predisposte specifiche **Schede di Processo *AS-IS* e *Gap Analysis*** condivise con i referenti e recanti l'indicazione del sistema di controllo in essere e delle aree di miglioramento;
- Aggiornamento/Integrazione del Modello: in questa ultima fase l'obiettivo è stato quello di procedere con l'aggiornamento e l'integrazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 di SAES. Ai fini dell'aggiornamento e dell'integrazione del Modello in oggetto sono state prese in considerazione le Linee Guida di riferimento (Linee Guida di Confindustria), nonché le peculiarità proprie della Società. L'esecuzione di tale fase è stata supportata sia dai risultati delle fasi precedenti sia delle scelte di indirizzo degli organi decisionali della Società. In particolare, sono stati elaborati **Protocolli di Controllo** per ciascuna area di rischio e, per le aree non ritenute sufficientemente presidiate dal corpo procedurale interno, sono stati predisposti specifici **Protocolli** a sostituzione delle procedure interne esistenti. I protocolli riportano l'insieme di regole, principi di controllo e di comportamento ritenuti idonei a governare il profilo di rischio individuato, ispirato alla regola di rendere documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale.

Si precisa che la Società ha ritenuto opportuno concentrare la propria attenzione su quelle categorie di reati che, all'esito delle analisi preliminari (confermate, del resto, dai risultati del *risk assessment* effettuato), apparivano astrattamente configurabili, in considerazione dell'attività e del contesto imprenditoriale essa in cui opera. A ciascun Protocollo è allegato l'elenco dei reati potenzialmente rilevanti.

L'esame e *assessment* del complesso delle attività aziendali ha condotto a escludere ragionevolmente la possibilità di commissione dei reati contro la personalità individuale in materia

di pornografia e prostituzione minorile, pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, dei reati in materia di riduzione o mantenimento in schiavitù, tratta di persone, acquisto e alienazione di schiavi, di sequestro di persona a scopo di rapina o estorsione; dei reati di associazione finalizzata al traffico di sostanze stupefacenti o psicotrope; dei delitti di illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine, nonché di più armi comuni da sparo nonché dei reati di adulterazione e contraffazione di sostanze alimentari, commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate, commercio di sostanze alimentari nocive, vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine e contraffazione di indicazioni geografiche denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari; dei reati di razzismo e xenofobia, frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati.

Tali reati non hanno trovato pertanto valutazione specifica né relativa rappresentazione nelle attività di *risk assessment* di seguito descritte.
In relazione a tali fattispecie di reato, ad ogni modo, troveranno, per quanto possibile, applicazione le disposizioni del Codice Etico.
Conformemente a quanto previsto dall'art. 6, comma 2, lett. a) D. Lgs. n. 231/2001 si riportano le aree di attività aziendali individuate come a rischio, ovvero nel cui ambito potrebbero essere presenti rischi potenziali di commissione delle fattispecie di reato previste dal Decreto:

1. Gestione degli adempimenti e autorizzazioni con la Pubblica Amministrazione (incluso attività ispettive);
2. Gestione della fiscalità;
3. Richiesta e gestione di contributi e/o finanziamenti pubblici;
4. Gestione delle attività di ricerca e sviluppo;
5. Gestione di marchi e brevetti;
6. Gestione della conformità di prodotto;
7. Selezione, assunzione e gestione del personale;
8. Gestione dei rimborsi spese, delle carte di credito aziendali e delle spese di rappresentanza;
9. Gestione delle donazioni/erogazioni liberali, sponsorizzazioni e omaggi;
10. Gestione dei contenziosi, accordi transattivi e dei rapporti con l'Autorità Giudiziaria;
11. Gestione delle attività di approvvigionamento di beni e servizi;
12. Gestione delle consulenze e affidamento degli incarichi professionali;
13. Gestione degli agenti, procacciatori di affari e intermediari;
14. Gestione dei rapporti infragruppo;
15. Gestione dei flussi monetari e finanziari;
16. Gestione della contabilità, del bilancio, dell'informativa contabile e di altre comunicazioni al mercato;
17. Gestione delle operazioni straordinarie e sul capitale;
18. Gestione degli affari societari (segreteria societaria);
19. Gestione dei rapporti con i Soci, il Collegio Sindacale e la Società di Revisione;
20. Gestione dei rapporti con associazioni di categoria e dei rapporti istituzionali;
21. Gestione delle attività di vendita;
22. Gestione dei sistemi informativi e della sicurezza informatica;
23. Gestione della salute e sicurezza sul lavoro;

24. Gestione delle attività in materia ambientale;
25. Gestione dei magazzini;
26. Gestione delle attività dell'*Innovation Office.*

Ciascun Protocollo è strutturato sostanzialmente per dare evidenza di:

- obiettivi del documento;
- ambito di applicazione;
- ruoli e responsabilità degli attori coinvolti nell'attività;
- descrizione sintetica delle attività;
- principi di comportamento;
- principi di controllo;
- *reporting* verso l'Organismo di Vigilanza;

I principi di controllo riportati nei Protocolli fanno riferimento a:

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

I Protocolli sono stati sottoposti all'esame del gruppo di lavoro e dei competenti Responsabili *(Process Owner)* per la loro valutazione e approvazione, rendendo così ufficiali ed obbligatorie le regole di condotta ivi contenute nei confronti di tutti coloro che si trovino, a vario titolo, coinvolti nell'attività a rischio.

Tutti i Protocolli sono stati approvati ed emessi inizialmente dal Consiglio di Amministrazione.
Ogni modifica successiva, condivisa con l'Organismo di Vigilanza, dovrà essere sottoposta all'approvazione formale del Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Il Modello (nella sua parte generale e nelle sue parti speciali/protocolli) è stato rivisto e validato dall'Organismo di Vigilanza, nelle modalità descritte al Capitolo 3.

Per effetto della già ricordata L. n. 3/19 che ha introdotto, tra l'altro, la nuova versione del reato di cui all'art. 346 *bis* c.p. ("*traffico di influenze illecite*") tra le fattispecie rilevanti *ex* D. Lgs. n. 231/01, è stata elaborata una nuova versione del Modello della Società.

Da ultimo, nel corso del secondo semestre del 2022 e del primo semestre del 2023, si è reso necessario lo svolgimento di una nuova attività di analisi dei rischi e di aggiornamento del presente documento, volta a recepire le modifiche normative (ad es. introdotte dal D. Lgs. 184/2021, dal D. Lgs. 195/2021, dalla L. 238/2021, dal D.L. 13/2022 e dalla L. 2/2022) e organizzative (introduzione di nuove attività implementate nell'ambito dell'*Innovation Office*) nel frattempo intercorse.

CAPITOLO 3 - L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. N. 231/2001

XVI. 3.1 Identificazione e collocazione dell'Organismo di Vigilanza

Il Decreto (art. 6, comma 1, lett. B) prevede che debba essere affidato ad un organismo della Società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (denominato "*Organismo di Vigilanza*"), il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi rappresentano, quindi, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità prevista dal Decreto.

Le Linee Guida di Confindustria – ribadite da alcune significative pronunce giurisprudenziali (cfr., ex multis., Sent. n. 3733 del 16.12.2019, Corte d'Appello di Firenze, sulla strage ferroviaria di Viareggio del 2009) individuano quali requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza l'autonomia e indipendenza, la professionalità e la continuità di azione.
In particolare, secondo Confindustria, i) i requisiti di autonomia ed indipendenza richiedono: l'inserimento dell'Organismo di Vigilanza "*come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile*"; la previsione di un "*riporto*" dell'organismo di vigilanza al massimo vertice aziendale operativo; l'assenza, in capo all'Organismo di Vigilanza, di compiti operativi che - rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative - ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio; ii) il connotato della professionalità deve essere riferito al "*bagaglio di strumenti e tecniche*" necessarie per svolgere efficacemente l'attività di Organismo di Vigilanza; iii) la continuità di azione, che garantisce un'efficace e costante attuazione del modello organizzativo *ex* D. Lgs. n. 231/2001 particolarmente articolato e complesso nelle aziende di grandi e medie dimensioni, è favorita dalla presenza di una struttura dedicata esclusivamente e a tempo pieno all'attività di vigilanza del modello e "*priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economici-finanziari*".

Il D. Lgs. n. 231/2001 non fornisce indicazioni circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza.

In considerazione della specificità dei compiti che ad esso fanno capo, nonché dei requisiti che lo devono caratterizzare, conformemente alle indicazioni del Decreto medesimo e sviluppate nelle Linee Guida di Confindustria, si ritiene che l'organo più idoneo a cui affidare le funzioni di vigilanza e controllo in riferimento all'osservanza dell'applicazione del Modello sia un organismo *ad hoc*, a composizione plurisoggettiva, costituito da:

- due o tre[11] Amministratori Indipendenti[12];
- un membro del Collegio Sindacale;
- un membro interno con competenze giuridiche/di *compliance*.

[11] Due amministratori indipendenti per il caso di composizione consiliare fino a 8 membri; tre amministratori indipendenti per il caso di composizione consiliare con un numero di consiglieri compreso tra 8 e 15 (limite statutario).
[12] Membro del Consiglio di Amministrazione della Società dotato dei requisiti di indipendenza previsti dal Codice di Autodisciplina e dagli artt. 147–*ter*, comma 4, e 148, comma 3, del TUF.

Si ritiene che tale composizione garantisca che i componenti dell'Organismo di Vigilanza possiedano le capacità, conoscenze e competenze professionali indispensabili allo svolgimento dei compiti ad essi attribuiti.
Ovviamente la Società valuterà di volta in volta, in concreto, al momento della nomina, se l'organismo plurisoggettivo così individuato abbia effettivamente le competenze necessarie allo svolgimento dei compiti ad essi attribuiti.
Per una piena aderenza ai dettami del Decreto, l'Organismo di Vigilanza come sopra identificato è un soggetto che riporta direttamente ai vertici della Società (*plenum* del Consiglio di Amministrazione) e non è legato alle strutture operative da alcun vincolo gerarchico, in modo da garantire la sua piena autonomia ed indipendenza nell'espletamento delle funzioni.

Ai fini dello svolgimento del ruolo e della funzione di Organismo di Vigilanza, al predetto organo sono attribuiti dal Consiglio d'Amministrazione i poteri d'iniziativa e di controllo e le prerogative necessarie allo svolgimento dell'attività di Vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza dei Modelli ed all'aggiornamento degli stessi in conformità alle prescrizioni del Decreto.
Inoltre, ai fini specifici dell'esecuzione delle attività di vigilanza e di controllo, il Consiglio d'Amministrazione, tenuto conto anche delle attività dell'Organismo di Vigilanza, attribuisce allo stesso un *budget* di spesa annuale per lo svolgimento dell'attività, in piena autonomia economica e gestionale.
Detto *budget* sarà, di volta in volta, aggiornato a seconda delle specifiche esigenze che si verranno a determinare a cura dell'Organismo di Vigilanza. Eventuali superamenti del *budget* determinati da necessità specifiche saranno comunicati dall'Organismo di Vigilanza al Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza, valutata periodicamente la sua adeguatezza in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, propone al Consiglio di Amministrazione le eventuali modifiche e/o integrazioni ritenute necessarie al suo ottimale funzionamento nel rispetto della normativa vigente.

Compito dell'Organismo di Vigilanza è vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e curare l'aggiornamento ai sensi e per gli effetti dell'art. 6, comma 1 lettera b) del medesimo decreto.
L'Organismo di Vigilanza si avvale ordinariamente delle strutture della Società per l'espletamento delle sue funzioni di vigilanza e controllo, struttura istituzionalmente dotata di competenze tecniche e risorse, umane e operative, idonee a garantire lo svolgimento su base continuativa delle verifiche, delle analisi e degli altri adempimenti necessari per lo svolgimento delle sue funzioni.

Il funzionamento interno dell'Organismo di Vigilanza è disciplinato dalle previsioni contenute nel Regolamento di cui si è dotato e che è stato approvato dall'Organismo stesso. Nel Regolamento sono, inoltre, previsti e dettagliati i requisiti di onorabilità che devono competere a ciascuno dei componenti l'Organismo di Vigilanza.
La cessazione dei componenti effettivi dell'Organismo di Vigilanza per scadenza del termine ha effetto dal momento in cui i componenti effettivi sono stati nuovamente nominati.
Il Presidente dell'Organismo di Vigilanza viene nominato dall'Organismo di Vigilanza stesso.

XVII. 3.2 Compensi

Il Consiglio di Amministrazione delibera il compenso annuo spettante ai componenti effettivi dell'Organismo di Vigilanza.
Ai componenti effettivi dell'Organismo di Vigilanza compete, altresì, il rimborso delle spese vive e documentate sostenute nell'espletamento dell'incarico.

3.2.1 Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza della Società è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione e i suoi membri restano in carica a tempo determinato per un periodo di 3 anni (rieleggibili) in concomitanza al mandato del Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato e/o fino ad eventuale revoca secondo i principi disciplinati nel prosieguo.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità, la cui ricorrenza e la permanenza verranno, di volta in volta, accertate dal Consiglio di Amministrazione.

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

- rivestire incarichi esecutivi o delegati nel Consiglio di Amministrazione della Società;
- avere relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con componenti del Consiglio di Amministrazione, soggetti apicali in genere, sindaci della Società e revisori incaricati dalla società di revisione;
- presentare situazioni di conflitto di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- svolgere, all'interno della Società, attività operative direttamente connesse al *business* e/o attività di gestione operativa della Società che siano tali da poter determinare una modifica del risultato economico della stessa;
- avere la titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;
- rivestire funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- aver avuto rapporti di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo.

Inoltre, la Società ha stabilito che i componenti dell'Organismo di Vigilanza debbano essere in possesso dei requisiti dettati dalle Linee Guida Confindustria. In particolare:

- Autonomia e Indipendenza: l'Organismo deve restare estraneo ad ogni forma di interferenza e pressione da parte dei vertici operativi e non essere in alcun modo coinvolto nell'esercizio di attività operative e decisioni gestorie. L'Organismo di Vigilanza non deve trovarsi in

situazione di conflitto di interesse e non devono essere attribuiti all' Organismo nel suo complesso, ma anche ai singoli componenti, compiti operativi che ne possano minare l'autonomia.

Il requisito dell'autonomia e dell'indipendenza deve intendersi anche quale assenza di legami parentali e vincoli di dipendenza gerarchica con il vertice della Società o con soggetti titolari di poteri operativi all'interno della stessa.

L'Organismo di Vigilanza deve riportare al massimo vertice operativo aziendale e con questo deve poter dialogare "alla pari".

- Professionalità: ovvero possesso del bagaglio di strumenti e tecniche necessari per lo svolgimento concreto e efficace dell'attività assegnata. La professionalità e l'autorevolezza dell'Organismo sono poi connesse alle sue esperienze professionali. In tal senso, la Società ritiene di particolare rilevanza l'attento esame dei curricula dei possibili candidati e le precedenti esperienze, privilegiando profili che abbiano maturato una specifica professionalità in materia.

- Continuità d'azione: l'OdV svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine, riunendosi con cadenza almeno trimestrale.

- Onorabilità: in relazione alla previsione di cause di ineleggibilità, revoca, sospensione o decadenza dalla funzione di Organismo di Vigilanza come di seguito specificate.

I requisiti sopra descritti devono essere verificati in sede di nomina da parte del Consiglio di Amministrazione.

Nel nominare i componenti dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione della Società ha espressamente stabilito le seguenti **cause di ineleggibilità** per i medesimi membri dell'OdV.
Non possono dunque essere eletti coloro i quali siano stati condannati:

1. a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
2. alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria;
3. per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni;
4. per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile così come riformulato del D. Lgs. n. 61/02 (Disciplina degli illeciti penali e amministrativi riguardanti le società commerciali);
5. per un reato che importi e abbia importato la condanna ad una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
6. per una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni (Disposizioni contro la mafia);

7. per le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187- quater del Decreto Legislativo n. 58/1998 (TUF - Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria).

I componenti dell'Organismo di Vigilanza **decadono** dalla carica nel momento in cui vengano a trovarsi successivamente alla loro nomina:

1. in una delle situazioni contemplate nell'art. 2399 c.c. comma 1 lett. a), b) e c) e nello specifico:
   a. coloro che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 2382 c.c. (l'interdetto, l'inabilitato, il fallito, o chi è stato condannato ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi);
   b. il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori della Società, gli amministratori, il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori delle società da questa controllate, delle società che la controllano e di quelle sottoposte a comune controllo;
   c. coloro che sono legati alla società o alle società da questa controllate o alle Società che la controllano o a quelle sottoposte a comune controllo da un rapporto di lavoro o da un rapporto continuativo di consulenza o di prestazione d'opera retribuita, ovvero da altri rapporti di natura patrimoniale che ne compromettano l'indipendenza.
2. condannati con sentenza definitiva (intendendosi per sentenza di condanna anche quella pronunciata ex art. 444 c.p.p.) per uno dei reati indicati ai numeri 1, 2, 3, 4, 5, 6 e delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate.

Costituiscono inoltre cause di **decadenza** dalla funzione di componente dell'Organismo di Vigilanza:

1. la condanna con sentenza non definitiva per uno dei reati dei numeri da 1 a 8 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
2. l'applicazione di una delle pene di cui ai numeri da 1 a 8 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
3. l'applicazione di una misura cautelare personale;
4. l'applicazione provvisoria di una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni e delle sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187-quater del Decreto Legislativo n. 58/1998 (TUF).

Costituiscono, infine, ulteriori cause di **decadenza** per i membri dell'Organismo di Vigilanza rispetto a quanto precedentemente delineate le seguenti:

   a. l'esser stato sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi della legge sulle misure di prevenzione di cui al D. Lgs. 159/2011;
   b. l'esser indagati o condannati, anche con sentenza non definitiva o emessa ex artt. 444 e ss. c.p.p. (patteggiamento) o anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione per uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dal D. Lgs. n. 231/01.

Si precisa, infine, che la decadenza dalla carica di componente dell'Organismo di Vigilanza opera automaticamente sin dal momento della sopravvenienza della causa che l'ha prodotta, fermi restando gli ulteriori obblighi sotto descritti.

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

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza può rinunciare alla carica in qualsiasi momento, previa comunicazione da presentarsi per iscritto al Consiglio di Amministrazione ed in copia conoscenza agli altri componenti.
Se nel corso dell'esercizio vengono a mancare uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione provvede alla loro sostituzione con propria deliberazione, sentito il parere del Collegio Sindacale e contestualmente propone il relativo aggiornamento del Modello.

Durante l'eventuale periodo di *vacatio* per il verificarsi di un evento quale rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza di un membro dell'Organismo di Vigilanza, i restanti membri dell'Organismo di Vigilanza restano in carica con l'onere di richiedere al Consiglio di Amministrazione di procedere tempestivamente alla nomina del membro mancante.

Al fine di garantire la necessaria stabilità ai membri dell'Organismo di Vigilanza, la revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto potrà avvenire soltanto per giusta causa, anche legata ad interventi di ristrutturazione organizzativa della Società, mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione e con l'approvazione del Collegio Sindacale.

A tale proposito, per "*giusta causa*" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza potrà intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

- una grave negligenza e/o imperizia nell'assolvimento dei compiti connessi con il mandato assunto;
- l'"*omessa o insufficiente vigilanza*" da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D. Lgs. n. 231/2001 – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 ovvero da provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità;
- la violazione degli obblighi di riservatezza;
- le intervenute cause di ineleggibilità sopra riportate.

In casi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque disporre – sentito il parere del Collegio Sindacale – la revoca del singolo componente di OdV ovvero la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un nuovo membro ovvero di un Organismo *ad interim*.

L'Organismo di Vigilanza potrà giovarsi – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità –, nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le funzioni e strutture della Società ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità. Tale facoltà

consente all'Organismo di Vigilanza di assicurare un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza potrà avvalersi delle funzioni presenti in Società in virtù delle relative competenze, quali, a titolo esemplificativo:

- della funzione Legal & Compliance (ad esempio, per l'interpretazione della normativa rilevante; per definire il contenuto delle apposite clausole da inserire nei contratti con agenti, consulenti, *partner* commerciali, ecc.; nonché per gli adempimenti societari che possono avere rilevanza ai fini della commissione dei reati societari);
- della funzione Risorse Umane (ad esempio, in ordine all'implementazione del piano di comunicazione e formazione del personale; all'implementazione del sistema disciplinare e alla gestione dei procedimenti disciplinari);
- della funzione *Internal Audit* per le verifiche di competenza.

XVIII. 3.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

In base a quanto previsto dal Decreto, le funzioni svolte dall'Organismo di Vigilanza possono essere così schematizzate:

- **vigilanza sull'osservanza delle prescrizioni del Modello**, affinché i comportamenti posti in essere all'interno dell'azienda siano conformi al Modello stesso;
- **vigilanza sull'efficacia ed effettiva capacità del Modello**, in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione dei reati contemplati dal Decreto e dalle successive modifiche che ne estendano il campo di applicazione;
- **analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di affidabilità e funzionalità del Modello e conseguente valutazione dell'opportunità di aggiornamento dello stesso**, in relazione a mutate condizioni aziendali e ad eventuali mutamenti della normativa applicabile.

L'aggiornamento può essere proposto dall'Organismo di Vigilanza, ma deve essere adottato dal Consiglio di Amministrazione.

È importante specificare che all'Organismo di Vigilanza non spettano compiti operativi o poteri decisionali, neppure di tipo impeditivo, relativi allo svolgimento delle attività della Società. La responsabilità ultima dell'adozione di Modelli resta comunque in capo al Consiglio d'Amministrazione.

Per un efficace svolgimento delle predette funzioni, all'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti e poteri:

- elaborare ed implementare un programma di verifiche sull'effettiva applicazione delle procedure aziendali di controllo nelle aree di attività a rischio e sulla loro efficacia;
- assicurare il periodico aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione;
- effettuare periodicamente verifiche su operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree "*sensibili*";
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al Modello;

- fornire chiarimenti in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- condurre indagini interne e svolgere attività ispettiva per accertare presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- monitorare l'adeguatezza del sistema sanzionatorio previsto per i casi di violazione delle regole definite dal Modello;
- mantenere un collegamento costante con il Collegio Sindacale o la società di revisione (qualora alla stessa sia stato affidato l'esercizio del controllo contabile), salvaguardandone la necessaria indipendenza, e con gli altri consulenti coinvolti nelle attività di efficace attuazione del Modello;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- segnalare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso il Consiglio di Amministrazione, verso il Collegio Sindacale, nonché da e verso gli Organismi di Vigilanza delle altre società del Gruppo SAES;
- disciplinare il proprio funzionamento anche attraverso: la calendarizzazione delle attività, la determinazione delle cadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la verbalizzazione delle riunioni, la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture aziendali, dagli altri organi sociali e dagli Organismi di Vigilanza delle altre società del Gruppo SAES;
- formulare e sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione la previsione di spesa necessaria al corretto svolgimento dei compiti assegnati, fermo restando che tale previsione di spesa dovrà essere, in ogni caso, la più ampia al fine di garantire il pieno e corretto svolgimento della propria attività;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali, anche attraverso apposite riunioni, per il migliore monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite dal Modello, o per l'individuazione di nuove aree a rischio, nonché, in generale, per la valutazione dei diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello;
- coordinarsi con la Direzione Risorse Umane, nonché con i diversi responsabili delle altre funzioni aziendali, al fine di promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi del Modello e per assicurare la predisposizione della documentazione organizzativa interna necessaria al funzionamento dello stesso, contenente istruzioni, chiarimenti od aggiornamenti;
- verificare che gli elementi previsti dai singoli protocolli del Modello per le diverse tipologie di reato (adozione di clausole standard, espletamento di procedure, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle prescrizioni del Decreto, provvedendo, in caso contrario, ad una proposta di adeguamento degli elementi stessi.

A tal fine l'Organismo di Vigilanza avrà facoltà di:

- emanare disposizioni ed ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'Organismo di Vigilanza stesso;
- accedere ad ogni e qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo di Vigilanza ai sensi del Decreto;

- avvalersi di consulenti di comprovata professionalità, nei casi in cui ciò si renda necessario, per l'espletamento delle proprie funzioni;
- chiedere ed ottenere che i responsabili delle funzioni aziendali e, ove necessario, il Consiglio di Amministrazione, nonché i consulenti, etc., forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per il monitoraggio delle varie attività aziendali che rilevino ai sensi del Modello o per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte delle strutture organizzative aziendali.

XIX. 3.4 Modalità e periodicità di riporto agli organi societari

L'Organismo di Vigilanza risponde al *plenum* del Consiglio di Amministrazione e si coordina, secondo necessità, con il Presidente, l'Amministratore Delegato e gli altri organi societari.
L'Organismo di Vigilanza in ogni circostanza in cui sia ritenuto necessario o opportuno, ovvero se richiesto, riferisce al Consiglio d'Amministrazione circa il funzionamento dei Modelli e l'adempimento agli obblighi imposti dal Decreto.
L'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità nei confronti del Consiglio di Amministrazione di:

- comunicare, all'inizio di ciascun anno, il piano delle attività che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnatigli;
- comunicare periodicamente lo stato di avanzamento delle attività pianificate ed eventuali cambiamenti significativi apportati al piano;
- comunicare immediatamente eventuali problematiche e criticità scaturite nel corso dello svolgimento delle attività;
- relazionare, almeno su base semestrale, in merito all'attuazione del Modello.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o struttura aziendale, fermo restando, però, che il Consiglio di Amministrazione è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto è al Consiglio stesso che compete la responsabilità ultima del funzionamento (e dell'efficacia) del Modello.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere chiamato a relazionare periodicamente al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale in merito alla propria attività.
L'Organismo potrà richiedere di essere convocato dai suddetti organi per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

XX. 3.5 Rapporti tra l'Organismo di Vigilanza di SAES Getters S.p.A. e gli Organismi di Vigilanza delle altre società italiane del Gruppo

È rimessa alla responsabilità degli organi amministrativi delle singole società italiane del Gruppo SAES l'opportunità di valutare l'adozione di un proprio modello organizzativo, di gestione e controllo, nell'ambito della normativa locale applicabile, nonché la nomina di un proprio Organismo di Vigilanza, la cui composizione sarà determinata dall'organo amministrativo in relazione alle

specifiche circostanze, considerando la complessità organizzativa delle singole entità societarie interessate.
Nelle società di minori dimensioni e con minore complessità nelle attività di gestione, l'Organismo potrà assumere una composizione e forma organizzativa più snella di quella adottata per la capogruppo fino a giungere, nei casi estremamente semplici, alla forma dell'organo monocratico, in linea con le previsioni del Decreto.
L'Organismo di Vigilanza di ciascuna società del Gruppo potrà avvalersi, nell'espletamento del compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, delle risorse allocate presso l'Organismo di Vigilanza di SAES Getters S.p.A., sulla base di un predefinito rapporto contrattuale con la stessa e nel rispetto dei vincoli di riservatezza.

Le comunicazioni tra gli Organismi di Vigilanza delle varie società del Gruppo avvengono mediante dei **flussi informativi**, organizzati sulla base di tempistiche e contenuti tali da garantire la completezza e tempestività delle notizie utili ai fini di attività ispettive da parte degli organi di controllo.
In particolare: *(i)* una volta all'anno, viene svolta una riunione di allineamento e coordinamento[13] alla quale partecipano congiuntamente tutti i membri degli Organismi di Vigilanza delle società del Gruppo; la suddetta riunione, venendo convocata dall'Organismo della capogruppo, segue le regole di convocazione e verbalizzazione adottate tramite il Regolamento del menzionato OdV; *(ii)* ogniqualvolta vi sia necessità di allineamento tra due o più Organismi di Vigilanza delle società del Gruppo su temi specifici (che richiedono un'analisi tempestiva), possono essere convocate riunioni *ad hoc* per l'approfondimento della singola tematica oppure può essere inserito un punto all'ordine del giorno nel corso della prima riunione utile.

Tutto ciò premesso, ferma restando la responsabilità di ciascun Organismo di Vigilanza istituito presso le società del Gruppo in merito allo svolgimento dei rispettivi compiti di vigilanza sull'attuazione e l'aggiornamento del Modello, l'Organismo di Vigilanza della capogruppo, può svolgere **funzione di indirizzo e di impulso** per l'attività degli Organismi istituiti dalle controllate, sempre nel rispetto dell'autonomia delle diverse società italiane del Gruppo e in un'ottica di pariteticità tra i vari Organismi istituiti dalle società del Gruppo SAES.
In particolare, l'Organismo di Vigilanza di SAES Getters S.p.A. potrà suggerire e/o proporre:

- l'emanazione di linee guida sui principi e le modalità da seguire nell'effettuazione delle attività di vigilanza e controllo sull'attuazione del Modello (la cui implementazione sarà di responsabilità dell'OdV della società del Gruppo interessata);
- l'adozione di proposte di modifica ed aggiornamento del Modello sulla base delle esperienze maturate nel corso dello svolgimento della propria attività di vigilanza (la cui implementazione sarà di responsabilità dell'OdV della società del Gruppo interessata);
- un'attività di confronto con gli Organismi di Vigilanza delle controllate (nelle modalità sopra dettagliate), al fine di ottenere una visione complessiva del sistema di controllo dei rischi e di

[13] Come riportato nelle Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo emanate da Confindustria (sez. v - "La responsabilità da reato nei gruppi di imprese") i suddetti flussi informativi dovrebbero concentrarsi sui seguenti temi: a) definizione delle attività programmate e compiute da parte di ciascun Organismo; b) condivisione delle iniziative assunte e/o delle misure predisposte in concreto con riferimento a specifiche tematiche; c) condivisione di eventuali criticità riscontrate nell'attività di vigilanza.

uniformare a livello Gruppo le modalità di recepimento di alcuni contenuti del decreto (es. attività di formazione 231) o in caso di criticità riscontrata dalla società controllata che può avere ripercussioni e/o rilevanza ai fini 231 anche per la capogruppo.

XXI. 3.6 Flussi informativi (informazioni e segnalazioni) nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

3.6.1 Premessa

L'Organismo di Vigilanza deve essere costantemente informato dal *Management* sugli aspetti che possono esporre l'azienda al rischio correlato alla potenziale commissione dei reati contemplati dal Decreto.

Tutti i dipendenti, dirigenti e tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini della Società nel contesto delle diverse relazioni che essi intrattengono con la Società stessa, sono tenuti a generare tempestivamente flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

Tale obbligo si estende alle seguenti tipologie di flussi informativi:

- Segnalazioni;
- Informazioni.

L'eventuale omessa o ritardata comunicazione all'Organismo di Vigilanza dei flussi informativi di cui sopra integrerà una violazione del Modello e potrà essere sanzionata secondo quanto previsto dal Sistema sanzionatorio.

Ogni informazione, segnalazione e altra documentazione prevista nel Modello è conservata a cura dell'Organismo di Vigilanza.

3.6.2 Segnalazioni

Le segnalazioni provenienti dai Dipendenti e Soggetti Terzi sono flussi informativi relativi al sospetto di commissione o tentativo di reati o a "*pratiche*" non in linea con il Modello, dei suoi principi generali e del Codice Etico, nonché in ordine alla loro inidoneità, inefficacia e ad ogni altro aspetto potenzialmente rilevante e sono inviate all'Organismo attraverso specifiche "*caselle delle lettere*" protette con serratura (mail box) dislocate presso la sede della Società in luoghi accessibili a tutti i dipendenti.

I Dipendenti e Soggetti Terzi possono effettuare segnalazioni anche in forma anonima, purché le stesse siano circostanziate e rilevanti ai fini 231 al fine di consentire all'Organismo di Vigilanza lo svolgimento delle proprie attività di indagine.

Tutte le segnalazioni devono essere inserite all'interno di una busta bianca chiusa e poste all'interno delle caselle di posta. Le chiavi della serratura sono detenute unicamente da un membro interno dell'Organismo di Vigilanza, il quale può delegare un soggetto per l'apertura delle caselle e la trasmissione delle buste mediante raccomandata A/R.

È previsto, inoltre, che le segnalazioni possano essere effettuate anche attraverso l'indirizzo e-mail **OdV_lai@saes-group.com**.

In particolare, tutti i soggetti di cui sopra sono tenuti a trasmettere tempestivamente all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per i reati previsti dal Decreto;
- rapporti predisposti dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito dell'attività di controllo svolte, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, evidenzianti i procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni irrogate, ovvero i provvedimenti motivati di archiviazione di procedimenti disciplinari;
- eventuali comunicazioni della società di revisione riguardanti aspetti che possono indicare carenze nel sistema di controllo interno, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società.

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

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

3.6.3 Segnalazioni *Whistleblowing*

In ottemperanza a quanto previsto dalla normativa Whistleblowing (in particolare, dal D. lgs. n. 24 del 10/03/2023), la Società ha messo a disposizione ad alcuni soggetti indicati dalla normativa Whistleblowing (tra cui, ad esempio, Dipendenti, Collaboratori, Fornitori e *Business Partners)* una piattaforma internet a libero accesso per le segnalazioni di tutte le azioni od omissioni, commesse o tentate che costituiscano violazioni di leggi, regolamenti, procedure interne, Codice Etico, Modello e principi di controllo interni (così come meglio individuate nell'ambito della stessa normativa *Whistleblowing*).

Tale canale consente di gestire l'identità del segnalante con riservatezza (dando, altresì, la possibilità di inviare segnalazioni in anonimato) e fornisce una guida nella compilazione della segnalazione tramite la compilazione di un questionario preimpostato che modula le domande a seconda delle risposte fornite dal segnalante. Il portale è accessibile a tutti nella pagina "Segnalazioni - *Whistleblowing*", del sito internet aziendale.

Al fine di garantire almeno un canale alternativo, è stata creata inoltre una casella di posta elettronica disponibile al seguente indirizzo: **segnalazioni@saes-group.com**.

Per le modalità di gestione delle segnalazioni, è stata predisposta una specifica "*Procedura per le segnalazioni Whistleblowing*" (qui da intendersi interamente richiamata *sub* **Allegato 2** del presente documento) che disciplina in particolare: i) le modalità di effettuazione delle segnalazioni; ii) i contenuti delle segnalazioni; iii) le modalità di gestione della segnalazione da parte del soggetto ricevente; iv) le modalità di gestione della segnalazione (flusso di gestione e relative tempistiche); v) la protezione e le responsabilità del segnalante; vi) il sistema sanzionatorio; vii) i diritti del segnalato, viii) la tutela *Privacy* (mediante messa a disposizione di apposita informativa per il trattamento dei dati personali).

Si precisa che i membri dell'Organismo di Vigilanza non rientrano tra i soggetti che, di default, ricevono le segnalazioni *Whistleblowing*. Nonostante ciò, qualora la segnalazione abbia un risvolto ai fini del D. Lgs.231/01, il soggetto ricevente (così come individuato nella Procedura per le segnalazioni *Whistleblowing*) provvede ad informare anche l'Organismo di Vigilanza di SAES e/o della società controllata a cui fa riferimento la segnalazione e a coordinarsi con quest'ultimo per la gestione della stessa e per lo svolgimento dell'istruttoria.

Per maggiori dettagli sul sistema di segnalazioni Whistleblowing, si rinvia alla suddetta procedura.

3.6.4 Informazioni

Al fine di rendere edotto l'Organismo di Vigilanza sulle attività aziendali, il Consiglio di Amministrazione acconsente a che il personale aziendale generi dei flussi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza. L'Organismo di Vigilanza emette una specifica richiesta di generazione informativa al *Management* aziendale identificando contestualmente i soggetti responsabili dell'invio delle informazioni e la periodicità.
Le modalità, i contenuti e le tempistiche dei flussi informativi sono descritti più in dettaglio nei singoli Protocolli.

CAPITOLO 4 - SISTEMA DISCIPLINARE

XXII. 4.1 Principi generali

L'introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio, con sanzioni proporzionate alla gravità della violazione rispetto alle infrazioni delle regole di cui al Modello da parte dei Destinatari, rappresenta requisito imprescindibile per una piena efficacia del Modello medesimo.

Le regole previste nel Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia, al fine del miglior rispetto del precetto normativo che sull'azienda stessa incombe, pertanto l'applicazione delle sanzioni prescinde sia dalla rilevanza penale della condotta, sia dall'avvio dell'eventuale procedimento penale da parte dell'Autorità Giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare integri una fattispecie di reato, rilevante o meno ai sensi del Decreto. L'applicazione delle sanzioni potrà pertanto avere luogo anche se i Destinatari abbiano posto esclusivamente in essere una violazione dei principi sanciti dal Modello o degli obblighi in materia di tutela del segnalante illeciti nell'ambito di un rapporto lavorativo, che non concretizzino un reato ovvero non determinino responsabilità diretta dell'Ente.

Con specifico riferimento all'applicazione di sanzioni da comminarsi a seguito di violazioni al Modello in materia di salute e sicurezza sul lavoro, si prevede l'applicazione del sistema disciplinare previsto dalla normativa vigente in materia di salute e sicurezza, sia per il personale dirigente e sia per i dipendenti.

L'adeguatezza del sistema sanzionatorio alle prescrizioni del Decreto deve essere costantemente monitorata dall'Organismo di Vigilanza, al quale dovrà essere garantito un adeguato flusso informativo in merito alle tipologie di sanzioni comminate ed alle circostanze poste a fondamento delle stesse.

XXIII. 4.2 Criteri generali di irrogazione delle sanzioni

Nelle ipotesi di violazione delle disposizioni del Modello il tipo e l'entità delle sanzioni da irrogare saranno proporzionate ai seguenti criteri generali:

- gravità della inosservanza;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica dell'autore della violazione;
- elemento soggettivo della condotta (distinzione tra dolo e colpa);
- rilevanza degli obblighi violati;
- conseguenze in capo alla Società;
- eventuale concorso di altri soggetti nella responsabilità;
- circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto.

La gravità dell'infrazione sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;

l'entità del danno o del pericolo come conseguenze dell'infrazione per la Società e per i dipendenti;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

Il grado della colpa e della recidività dell'infrazione costituisce un'aggravante ed importa l'applicazione di una sanzione più grave.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, potrà essere applicata la sanzione più grave.

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dalla instaurazione del procedimento e/o dall'esito del giudizio penale, dovrà ispirarsi ai principi di tempestività, immediatezza e, per quanto possibile, di equità ed avrà luogo nel rispetto delle disposizioni di legge vigenti, delle norme della contrattazione collettiva applicabile, delle procedure interne, delle disposizioni in materia di *Privacy* e della procedura e normativa in materia di *Whistleblowing* (qualora applicabile), nonchè nella piena osservanza dei diritti fondamentali della dignità e della reputazione dei soggetti coinvolti.

XXIV. 4.3 Soggetti

Sono soggetti al sistema disciplinare di cui al presente Documento descrittivo del Modello i dipendenti, gli Amministratori ed i Soggetti Terzi, nonché tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con la Società, nell'ambito dei rapporti stessi.

Tutti i destinatari devono essere informati circa l'esistenza ed il contenuto del Modello. In particolare sarà compito della Funzione *Human Resources,* di concerto con l'Organismo di Vigilanza, provvedere alla sua comunicazione.

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni di cui al presente sistema disciplinare tiene conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

Con particolare riferimento ai soggetti preposti allo svolgimento delle attività legate alla salute e alla sicurezza sul lavoro, questi ultimi sono passibili di sanzioni disciplinari definite dalle normative vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro nonché – soggetti al sistema sanzionatorio previsto dal Modello della Società.

XXV. 4.4 Provvedimenti per inosservanza da parte dei Dipendenti

4.4.1 Dipendenti diversi dai dirigenti

La violazione delle regole comportamentali previste dal Modello, dai protocolli e dalle procedure aziendali da parte dei dipendenti, e quindi soggetti al CCNL, costituisce un illecito disciplinare.

Le sanzioni sono commisurate al livello di responsabilità ed autonomia operativa del lavoratore, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità e gravità del suo comportamento (valutabile in relazione al livello di rischio cui la Società risulta esposta) e, da ultimo, alle particolari circostanze in cui si è manifestato il comportamento in violazione del Modello.
In coerenza con il processo attualmente adottato dalla Società, si prevede che le sanzioni da comminarsi a seguito di riscontrate violazioni al Modello siano quelle previste nel CCNL di riferimento.
Per CCNL si intende il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro per i Lavoratori Addetti all'Industria Metalmeccanica Privata e alla Installazione di Impianti del 26 novembre 2016 e successive modifiche ed integrazioni, secondo quanto previsto dai più recenti accordi di rinnovo, e per illecito disciplinare il comportamento sanzionato dalle norme di riferimento in essi contenute.
A seguito della comunicazione all'Organismo di Vigilanza della violazione del Modello, verrà dato avvio ad una procedura d'accertamento in conformità a quanto stabilito dal CCNL di riferimento del lavoratore. L'accertamento delle suddette infrazioni, eventualmente anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza delle Funzioni aziendali a ciò preposte (Funzione *Human Resources*).
Viene previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di accertamento delle violazioni e di irrogazioni delle sanzioni per violazione del Modello, nel senso che, ad esempio, non potrà essere archiviato un provvedimento disciplinare verso dipendenti o dirigenti, ovvero irrogata alcuna sanzione per violazione del Modello, senza preventiva informazione e parere dell'Organismo di Vigilanza.
I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi del personale dipendente nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili a detti lavoratori, sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio del CCNL.
Restano ferme e si intendono qui richiamate, tutte le disposizioni di cui all'art. 7 della Legge 300/1970 in relazione sia all'esposizione dei codici disciplinari, ed in particolare all'obbligo di preventiva contestazione dell'addebito al dipendente, anche al fine di consentire allo stesso di approntare una idonea difesa e di fornire eventuali giustificazioni.

4.4.1.1 Violazioni

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b) e 7 del Decreto le sanzioni previste potranno essere applicate nei confronti del soggetto che ponga in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- inosservanza dei principi di comportamento e di controllo contenuti nel Modello e negli specifici Protocolli di decisione;
- mancata e non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relativi ai Protocolli, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;
- omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare la corretta e effettiva applicazione delle disposizioni del Modello;
- violazione degli obblighi in materia di tutela del segnalante illeciti nell'ambito di un rapporto lavorativo;

- mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione del personale operante nelle aree a rischio dei processi interessati dal Modello;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli e dalle Procedure aziendali ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza e di Controllo.

L'elenco delle fattispecie è a titolo esemplificativo e non esaustivo.

4.4.1.2 Sanzioni

Le sanzioni irrogabili in caso di inosservanza alle regole del Modello sono in ordine di gravità:

a) il rimprovero verbale;
b) il rimprovero scritto;
c) la multa non superiore a tre ore;
d) la sospensione dal servizio e dal trattamento economico fino ad un massimo di 10 giorni;
e) il licenziamento con preavviso;
f) il licenziamento senza preavviso.

a) Il provvedimento di **rimprovero verbale** si applica in caso di lieve inosservanza colposa dei principi e delle regole di comportamento previsti dal Modello ovvero di errori procedurali dovute a negligenza;
b) il provvedimento del **rimprovero scritto** si applica in caso di recidiva nelle violazioni di cui alla lett. a), ovvero si adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello;
c) il provvedimento della **multa** si applica qualora, essendo già in corso nel provvedimento del rimprovero scritto si persista nella violazione delle procedure interne previste dal Modello o si continui ad adottare, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello;
d) il provvedimento della **sospensione dal servizio e dal trattamento economico sino ad un massimo di 10 giorni** si applica in caso di gravi violazioni dei principi e/o delle procedure del Modello, tali da provocare danni alla Società e di esporla a responsabilità nei confronti di terzi, nonché nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa;
e) il provvedimento del **licenziamento con preavviso** si applica in caso di adozione, nell'espletamento delle attività, di un comportamento caratterizzato da notevole inadempimento delle prescrizioni e/o delle procedure e/o delle norme interne **stabilite dal Modello, anche se sia solo suscettibile di configurare uno dei reati sanzionati dal Decreto;**
f) il provvedimento **del licenziamento senza preavviso** si applica in caso di adozione, nell'espletamento delle attività di un comportamento consapevole in contrasto con le prescrizioni e/o le procedure e/o le norme interne del Modello, che, ancorché sia solo suscettibile di configurare uno dei reati sanzionati dal Decreto, leda l'elemento fiduciario che caratterizza il rapporto di lavoro ovvero risulti talmente grave da non consentirne la prosecuzione, neanche provvisoria. Tra le violazioni passibili della predetta sanzione rientrano a titolo esemplificativo e non esaustivo i seguenti comportamenti intenzionali:

- violazione dei principi e delle procedure aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta degli stessi, realizzata con un comportamento diretto alla commissione di un illecito rilevante ai sensi del Decreto;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dal Modello o dalle procedure per l'attuazione dello stesso ovvero nell'impedimento, ai soggetti preposti e all'Organismo di Vigilanza, al controllo e all'accesso alle informazioni richieste e alla documentazione.

4.4.2 Dipendenti dirigenti (incluso Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari)

La violazione dei principi e delle regole di comportamento contenute nel Modello, nei protocolli e nelle procedure aziendali da parte dei dirigenti, ovvero l'adozione, nell'ambito dei profili di rischio individuati nelle procedure, di un comportamento non conforme alle richiamate prescrizioni sarà assoggettata alla misura disciplinare più idonea fra quelle previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi (CCNL Dirigenti Industria) del 30 dicembre 2014 e successive modifiche ed integrazioni, tra cui la risoluzione del rapporto di lavoro.

4.4.2.1 Violazioni

Costituiscono illecito disciplinare le violazioni consistenti in:

- inosservanza dei principi di comportamento e/o delle procedure emanate nell'ambito del Modello e/o delle norme interne stabilite dal Modello;
- mancata e non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relativi ai protocolli, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti al controllo, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe, ad eccezione dei casi di estrema necessità e di urgenza di cui si dovrà dare tempestiva informazione al superiore gerarchico;
- omessa supervisione, controllo e vigilanza da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti e circa la corretta e l'effettiva applicazione dei principi di comportamento e/o delle procedure emanate nell'ambito del Modello e/o delle norme interne stabilite dal Modello;
- violazioni della procedura e della normativa in materia di *Whistleblowing*;
- inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico circa eventuali violazioni del Modello poste in essere da altri dipendenti, di cui si abbia prova diretta e certa;
- mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione al personale operante nell'ambito dei processi regolati da procedure.

L'elenco delle fattispecie è a titolo esemplificativo e non esaustivo.

4.4.2.2 Sanzioni

Le misure disciplinari irrogabili sono quelle previste dall'apparato sanzionatorio del CCNL e da eventuali modifiche e rinnovi di tale contratto e saranno adottate nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e dei criteri di proporzionalità e tenuto conto della gravità, dell'intenzionalità e dell'eventuale recidiva.
In ragione della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro, che lega coloro che ricoprono un ruolo dirigenziale nella Società, nei confronti dei responsabili saranno applicate le seguenti sanzioni:

a) biasimo scritto;
b) licenziamento con preavviso;
c) licenziamento senza preavviso.

a) Il **provvedimento del biasimo scritto** all'osservanza del Modello, che costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario, potrà essere comminato nel caso di violazione non grave di una o più regole comportamentali o procedurali previste dal Modello;
b) il provvedimento del **licenziamento con preavviso** potrà essere comminato in caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello tale da configurare un notevole inadempimento;
c) il provvedimento del **licenziamento senza preavviso** potrà essere comminato qualora la violazione di una o più prescrizioni del Modello sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia tale da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo:
   - la violazione dei principi di comportamento e/o delle procedure emanate nell'ambito del Modello e/o delle norme interne stabilite dal Modello aventi rilevanza esterna e/o l'elusione fraudolenta degli stessi realizzata con un comportamento diretto alla commissione di un illecito rilevante ai sensi del Decreto;
   - la violazione e/o l'elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista da procedure ovvero nell'impedimento, ai soggetti preposti e all'Organismo di Vigilanza, al controllo e all'accesso alle informazioni richieste e alla documentazione.

Ove i dirigenti siano muniti di procura con potere di rappresentanza all'esterno, l'irrogazione della sanzione del biasimo scritto potrà comportare anche la revoca della procura stessa.

XXVI. 4.5 Provvedimenti per inosservanza da parte degli Amministratori

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione della Società, l'Organismo di Vigilanza informerà l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale che prenderanno gli opportuni provvedimenti coerentemente con la gravità della violazione commessa, alla luce dei criteri sotto indicati e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto (dichiarazioni nei verbali delle adunanze, richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea con all'ordine del giorno adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione, ecc.).

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, previa delibera del Consiglio di Amministrazione da adottare con l'astensione dell'interessato e, ove occorra, dell'Assemblea dei soci, sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

a) richiamo scritto;
b) sospensione dalla carica per un periodo compreso tra un mese e sei mesi;
c) revoca delle deleghe all'amministratore (nel caso di amministratore esecutivo);
d) decurtazione degli emolumenti;
e) convocazione dell'assemblea per l'adozione del provvedimento di revoca di cui all'art. 2383 c.c. (ossia la revoca).

In particolare, con riferimento alle violazioni del Modello poste in essere da uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, si prevede che:

- in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il membro del Consiglio di Amministrazione incorre nel richiamo scritto consistente nel richiamo all'osservanza del Modello, la quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Società;
- la revoca delle deleghe verrà irrogata all'Amministratore con delega che adotti comportamenti non conformi alle prescrizioni e alle procedure contenute o richiamate nel Modello, che siano diretti in modo univoco al compimento di un reato sanzionato quali: i) violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma e, in generale, al sistema delle deleghe, nonché la violazione delle misure relative alla gestione delle risorse finanziarie; ii) violazione e/o elusione del sistema di controllo interno previsto nel Modello, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista da procedure aziendali e prescrizioni ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni;
- in caso di grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il membro del Consiglio di Amministrazione incorre nel provvedimento della sospensione temporanea dalla carica (da uno a sei mesi);
- la decurtazione degli emolumenti verrà irrogata all'amministratore privo di delega che adotti comportamenti non conformi alle prescrizioni e alle procedure contenute o richiamate nel Modello e sia diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato.

L'Assemblea dovrà essere convocata per l'assunzione dei provvedimenti di revoca a fronte dell'adozione da parte di uno o più amministratori di comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni o delle procedure contenute o richiamate nel Modello e tali da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia nonché determinare il rischio di concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto quali:

- grave e reiterata violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma e, in generale, al sistema delle deleghe, nonché la violazione delle misure relative alla gestione delle risorse finanziarie;
- grave e reiterata violazione e/o elusione del sistema di controllo interno previsto nel Modello, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista da procedure aziendali e prescrizioni, ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari sopra citate non esclude la facoltà della Società di promuovere, ex art. 2393 c.c., l'azione di responsabilità nei confronti degli amministratori.

Ove l'Amministratore sia inoltre munito di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione della sanzione disciplinare comporterà anche la revoca automatica della procura stessa.

Qualora infine, la violazione sia contestata ad un Amministratore legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, saranno applicate le sanzioni previste per i Dirigenti dal precedente paragrafo 4.4.2. In tal caso, qualora sia inflitta la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso, dovrà disporsi anche la revoca dell'Amministratore dall'incarico.
In caso di violazione del Modello da parte dell'intero Consiglio di Amministrazione della Società, l'OdV informerà il Collegio Sindacale affinché questo convochi senza indugio l'Assemblea dei Soci per gli opportuni provvedimenti.

Qualora il Consiglio di Amministrazione fosse informato in merito a violazioni del Modello da parte di uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione provvederà in collaborazione con il Collegio Sindacale ad assumere le iniziative ritenute più idonee coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto.

XXVII. 4.6 Provvedimenti per inosservanza da parte di Fornitori, Consulenti e *Partner*

Ogni comportamento posto in essere da Soggetti Terzi (es. lavoratori interinali, distaccati, etc.) e Soggetti Ulteriori (es. consulenti, distributori, appaltatori, agenzie interinali ovvero altri soggetti terzi collegati alla Società da un rapporto contrattuale), in violazione delle previsioni del Modello e/o del Codice Etico per le parti di loro competenza, potrà determinare l'applicazione delle misure previste dalle specifiche clausole contrattuali quali penali, diritto di recesso o risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale, come applicazione anche in via cautelare delle sanzioni previste dal Decreto a carico della Società.
A tal fine si prevede l'inserimento nei contratti con Soggetti Terzi di specifiche clausole che diano atto della conoscenza del Decreto, richiedano l'assunzione di un impegno ad astenersi da comportamenti idonei a configurare le ipotesi di reato di cui al Decreto medesimo (a prescindere dalla effettiva consumazione del reato o dalla punibilità dello stesso), richiedano il rispetto del Codice Etico e delle prescrizioni del Modello comprensivo dei Protocolli di controllo e delle procedure di SAES Getters S.p.A.
Per quanto attiene ai contratti con Soggetti Ulteriori, è previsto l'inserimento di specifiche clausole che diano atto della conoscenza del Decreto e del Modello, richiedano l'assunzione di un impegno ad astenersi da comportamenti idonei a configurare le ipotesi di reato di cui al Decreto medesimo (a prescindere dalla effettiva consumazione del reato o dalla punibilità dello stesso), richiedano il rispetto del Codice Etico e che disciplinino le conseguenze in caso di violazione delle previsioni di cui alle clausole.
Ogni violazione delle prescrizioni di cui alle norme specifiche richiamate da apposite clausole contrattuali a cui i Soggetti Terzi e Soggetti Ulteriori sono tenuti a rispettare, è comunicata dall'Organismo di Vigilanza al Responsabile della Funzione a cui il contratto o il rapporto si

riferiscono, mediante sintetica relazione scritta. Tali infrazioni sono sanzionate dagli organi competenti in base alle regole interne della Società.

XXVIII. 4.7 Sanzioni disciplinari per violazioni *Whistleblowing*

La Società ha definito l'applicabilità dei provvedimenti disciplinari[14] di seguito descritti nei confronti di chiunque: *(i)* ponga in essere o minacci di porre in essere atti di ritorsione contro coloro che hanno presentato segnalazioni nell'ambito del *Whistleblowing; (ii)* abbia ostacolato/tentato di ostacolare la segnalazione; *(iii)* abbia violato l'obbligo di riservatezza previsto dalla normativa *Whistleblowing*; *(iv)* non abbia effettuato le attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute; *(v)* con dolo o colpa grave abbia effettuato segnalazioni che si siano rivelate infondate[15], nonché *(vi)* in linea generale contro chiunque sia responsabile di violazioni in materia *Whistleblowing*,.

Provvedimento disciplinare	Violazione disciplinare
N ***Ammonizione scritta***	Qualsivoglia mancanza di lieve entità che origini comportamenti non in linea con le disposizioni di cui alla normativa Whistleblowing e alla Policy *Whistleblowing*.
N ***Multa non superiore a tre ore di retribuzione***	Incorre nel provvedimento della multa non superiore a 3 ore di retribuzione, o della sospensione dal lavoro fino a 3 giorni, a seconda della gravità della violazione, il dipendente che violi la Policy *Whistleblowing*, trattandosi di mancanze che possono recare pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene e alla sicurezza della Società, ai sensi CCNL applicabile.
N ***Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni***	
N ***Licenziamento con preavviso***	Incorre nel provvedimento del licenziamento il lavoratore che adotti nell'espletamento delle attività un comportamento in violazione alle prescrizioni della Policy *Whistleblowing* e tale da poter determinare l'applicazione a carico della Società delle sanzioni previste dal D. lgs. 231/2001, e/o comunque un comportamento tale da provocare all'Azienda grave nocumento morale e/o materiale, ai sensi di quanto previsto dal CCNL applicabile.
N ***Licenziamento senza preavviso***	

[14] I provvedimenti disciplinari sono applicabili solo previo accertamento da parte della Società delle casistiche sopra riportate.

[15] Casistica questa che ricorre, ad esempio, qualora sia stata accertata la responsabilità del segnalante, anche con sentenza di primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia (o comunque per i medesimi reati commessi in connessione a denuncia) ovvero la sua responsabilità civile nei casi di dolo o colpa grave.

Si precisa che le casistiche elencate non esauriscono quelle passibili di sanzione, essendo un elenco unicamente esemplificativo e non esaustivo. Inoltre, in via generale, la Società si riserva in ogni caso di valutare di volta in volta le singole condotte e di irrogare il provvedimento disciplinare più idoneo, a prescindere da quelli indicati in via esemplificativa nelle tabelle, sulla base delle gravità dell'episodio, in relazione al ruolo e alle mansioni svolte dai lavoratori interessati, al contesto specifico in cui si sono realizzate le condotte disciplinarmente rilevanti, tendendo conto dell'oggettiva gravità del fatto e dell'intensità dell'elemento intenzionale, in considerazione del fatto che il Codice Disciplinare non è da considerare un trattamento di miglior favore rispetto al CCNL applicato.

CAPITOLO 5 - DIFFUSIONE DEL MODELLO

XXIX. 5.1 Comunicazione, informazione e formazione

La Società, al fine di dare efficace attuazione al Modello, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, obiettivo della Società è estendere la comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello non solo ai propri dipendenti ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali.

Al riguardo è fondamentale un'attività di comunicazione e di formazione finalizzata a favorire la diffusione di quanto stabilito dal Decreto e dal Modello organizzativo adottato nelle sue diverse componenti, affinché la conoscenza della materia e il rispetto delle regole che dalla stessa discendono costituiscano parte integrante della cultura professionale di ciascun dipendente. L'attività di comunicazione e formazione, ove possibile, sarà diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma dovrà essere, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

Con questa consapevolezza SAES - aderendo al c.d. "*decalogo*" del Tribunale di Milano (v. ordinanza 20 Settembre 2004) - ha strutturato un piano di comunicazione interna, informazione e formazione rivolto a tutti i dipendenti aziendali (ove possibile diversificato a seconda dei destinatari cui si rivolge), che ha l'obiettivo di creare una conoscenza diffusa e una cultura aziendale adeguata alle tematiche in questione, mitigando così il rischio della commissione di illeciti.
Il piano è gestito dalle competenti strutture aziendali, in coordinamento con l'Organismo di Vigilanza.

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

- la diffusione del Modello e del Codice Etico sulla intranet e sul sito *web* della Società, in una specifica area dedicata;
- per tutti coloro che non hanno accesso alla intranet e al sito web della Società, il Modello ed il Codice Etico vengono messi a loro disposizione con mezzi alternativi, quali ad esempio consegna materiale in fase di assunzione;
- la pubblicazione nelle bacheche aziendali;
- idonei strumenti di comunicazione adottati per aggiornare i Destinatari circa le eventuali modifiche al Modello e/o al Codice Etico ed ai Protocolli.

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

- i componenti degli organi sociali ed i soggetti con funzioni di rappresentanza della Società ricevano copia del Modello e del Codice Etico al momento dell'accettazione della carica loro conferita e sottoscrivano una dichiarazione di osservanza dei principi in essi contenuti;

- siano fornite ai Soggetti Terzi ed ai Soggetti Ulteriori, da parte dei procuratori aventi contatti istituzionali con gli stessi, con metodologia approvata dall'Organismo di Vigilanza, apposite informative sui principi e sulle politiche adottate da SAES - sulla base del presente Modello e dei Codice Etico - nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari alla normativa vigente ovvero ai principi etici adottati possano avere con riguardo ai rapporti contrattuali, al fine di sensibilizzarli all'esigenza di SAES a che il loro comportamento sia conforme alla legge, con particolare riferimento ai quanto disposto dal D. Lgs. n. 231/2001;
- i neo assunti sottoscrivono, all'atto dell'assunzione, un'apposita dichiarazione attestante, tra l'altro, la conoscenza del Modello e del Codice Etico, l'impegno ad osservare le relative prescrizioni, nonché le modalità attraverso cui è possibile visionare la menzionata documentazione.

Per quanto concerne, infine, la **formazione**, è prevista la possibilità di erogare attività di formazione ogniqualvolta sia necessario (ad esempio, nel caso di aggiornamenti del Modello) al fine di far conoscere a tutti i dirigenti e dipendenti della Società i contenuti del Decreto, il Modello e il Codice Etico. L'attività di formazione, quando possibile, è diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge ed è, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

Le attività di formazione, costruite e gestite dalla Funzione *Human Resources* di Gruppo in collaborazione con la Funzione *Legal & Compliance* di Gruppo e in coordinamento con l'Organismo di Vigilanza (che ha il ruolo di promuovere e supervisionare l'attività di formazione 231), devono tenere in considerazione molteplici variabili. In particolare:

- i *target* (i destinatari degli interventi, il loro livello e ruolo organizzativo);
- i contenuti (gli argomenti attinenti al ruolo delle persone);
- gli strumenti di erogazione (aula/remoto);
- i tempi di erogazione e di realizzazione (la preparazione e la durata degli interventi);
- l'impegno richiesto al *target* (i tempi di fruizione);
- le azioni necessarie per il corretto sostegno dell'intervento (promozione da parte del *Management*).

È cura dell'Ufficio *Legal & Compliance* di Gruppo in collaborazione con la Funzione *Human Resources* di Gruppo prevedere l'erogazione di un **corso di base** per tutti i neoassunti con l'obiettivo di far conoscere le tematiche trattate dal D. Lgs. n. 231/2001, le ragioni sottostanti l'adozione del Modello da parte della Società, nonché i principi generali di comportamento a cui attenersi. A conclusione del corso, il personale neoassunto è tenuto allo svolgimento di un test di valutazione dell'apprendimento al fine di verificare le proprie conoscenze sulla materia.

Con riferimento al personale coinvolto nelle attività rilevanti ai fini 231, l'Ufficio *Legal & Compliance* di Gruppo in collaborazione con la Funzione *Human Resources* di Gruppo prevede l'erogazione di un **corso specifico** (organizzato qualora ci sia necessità, ad es. in caso di revisioni del Modello conseguenti ad aggiornamenti normativi) finalizzato alla conoscenza dei reati, delle fattispecie configurabili, dei presidi specifici relativi alle aree di competenza nonché al richiamo della corretta applicazione del Modello organizzativo della Società. A conclusione del corso, il personale coinvolto

è tenuto allo svolgimento di un test di valutazione dell'apprendimento al fine di verificare le proprie conoscenze.

Per quanto attiene ai dipendenti distaccati presso altre società, l'Ufficio *Legal & Compliance* di Gruppo in collaborazione con la Funzione *Human Resources* di Gruppo, provvede all'erogazione di corsi (anche in *video conference)* e all'esecuzione di un test di valutazione dell'apprendimento al fine di sensibilizzare e rendere edotti sulle tematiche ex D. Lgs. n. 231/2001 anche coloro i quali per ragione delle proprie funzioni e/o ruoli non sono presenti fisicamente in azienda.

La partecipazione ai corsi è obbligatoria ed è monitorata dalla Funzione *Legal & Compliance* di Gruppo con il supporto della Funzione *Human Resources* di Gruppo. L'avvenuta ricezione e frequentazione del corso è tracciata mediante foglio presenze/strumenti di rilevazione della frequentazione del corso che viene archiviato a cura della Funzione *Human Resources* di Gruppo.
L'Organismo di Vigilanza supervisiona che sia garantito un costante aggiornamento dei corsi di formazione in funzione delle mutate esigenze normative ed operative e vigila sull'effettiva fruizione dei medesimi.

CAPITOLO 6 - ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

XXX. 6.1 Aggiornamento ed adeguamento

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

i) significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
ii) modifiche normative che comportino l'estensione della responsabilità amministrativa degli enti ad altre tipologie di reato per le quali si reputi sussistente un rischio di commissione nell'interesse o a vantaggio della Società;
iii) nuovi orientamenti della dottrina e/o della giurisprudenza;
iv) carenze, lacune e/o significative violazioni del Modello che ne abbiano dimostrato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione degli illeciti sanzionati ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, che siano riscontrate sul sistema di controllo interno nel corso dell'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello organizzativo.

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate alle Funzioni aziendali preposte che provvederanno, senza indugio, a rendere le stesse modifiche operative e a curare la corretta comunicazione dei contenuti all'interno e all'esterno della Società.

L'Organismo di Vigilanza conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura e promozione del costante aggiornamento del Modello. A tal fine, formula osservazioni e proposte, attinenti l'organizzazione ed il sistema di controllo, alle strutture aziendali a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, al Consiglio di Amministrazione.

Per quanto riguarda modifiche e/o aggiornamenti non sostanziali dei Protocolli e del Modello, essi possono essere approvati per iscritto dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, previa condivisione con l'Organismo di Vigilanza.

Rimane, in ogni caso, di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione la delibera di aggiornamenti e/o di adeguamenti del Modello dovuti ai seguenti fattori:

- intervento di modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa;
- formulazione di osservazioni da parte del Ministero della Giustizia a norma dell'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 e degli artt. 5 e ss. del D.M. 26 giugno 2003, n. 201;
- commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. n. 231/2001 da parte dei Destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

CAPITOLO 7 - CODICE ETICO

Si rinvia al Codice Etico consultabile sul sito web della Società.

ALLEGATO 1 - REATI EX D.LGS. 231/2001

D.Lgs. 231/2001	Categoria di Reato	Introduzione	Reato
Art. 24	**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**		Malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316 bis c.p.)
			Indebita percezione di erogazioni pubbliche (art.316 ter c.p.)
			Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 640, comma 2, n.1, c.p.)
			Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis c.p.)
			Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 ter c.p.)
		Aggiunto dal D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75	Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.)
			Frode ai danni del Fondo europeo agricolo (art. 2. L. 23/12/1986, n.898)
Art. 24-bis	**Delitti informatici e trattamento illecito di dati**	*Articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.Lgs. n. 7 e 8/2016 e dall. art. 1, comma XI, D. L. n. 105/2019*	Falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.)
			Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.)
			Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.)
			Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.)
			Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.)
			Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.)
			Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.)
			Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.)
			Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.)
			Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.)
			Frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.)
			Violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, D.L. 21 settembre 2019, n. 105)
Art. 24-ter	**Delitti di criminalità organizzata**	*Articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015*	Associazione per delinquere (art. 416 c.p.p.)
			Associazione di tipo mafioso, anche straniere (art. 416-bis c.p.)
			Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.)
			Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.)
			Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309)
			Tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall´art. 416-bis c.p. per agevolare l´attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (L. 203/91)
			Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.)
Art. 25	**Concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione, traffico di influenze illecite**	*Articolo modificato dalla L. n. 190/2012*	Concussione (art. 317 c.p.)
			Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.)
			Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.)
			Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.)
			Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.)

D.Lgs. 231/2001	Categoria di Reato	Introduzione	Reato
			Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater)
			Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)
			Pene per il corruttore (art. 321 c.p.)
			Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)
			Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione e peculato di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322 bis c.p.)
			Traffico di influenze illecite (art. 346-bis.)
		Aggiunto dal D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75 "Attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale"	Peculato (limitatamente al primo comma) (art. 314 c.p.)
			Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.)
			Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.)
Art. 25-bis	**Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento**	*Aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs. 125/2016*	Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.)
			Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.)
			Alterazione di monete (art. 454 c.p.)
			Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)
			Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.)
			Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.)
			Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.)
			Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.)
			Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.)
			Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.)
Art. 25-bis.1	**Delitti contro l'industria e il commercio**	*Aggiunto dalla L. n. 99/2009*	Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.)
			Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.)
			Frodi contro le industrie nazionali (art. 514)
			Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)
			Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)
			Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)
			Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.)
			Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.)
Art. 25-ter	**Reati societari**	*Aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002; modificato dalla L. n.*	False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.)
			Fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.)
			False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622)
			Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.)

D.Lgs. 231/2001	Categoria di Reato	Introduzione	Reato
		190/2012 e dalla L. 69/2015	Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.)
			Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.)
			Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)
			Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)
			Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.)
			Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)
			Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)
			Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.)
			Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.)
			Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)
			Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)
			Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, comma 1 e 2, c.c.)
Art. 25-quater	**Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali**	*Aggiunto dalla L. n. 7/2003*	Associazioni sovversive (art. 270 c.p.)
			Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 bis c.p.)
			Assistenza agli associati (art. 270 ter c.p.)
			Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quater c.p.)
			Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quinquies c.p.)
			Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (art. 270 quinquies.1)
			Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270 quinquies.2)
			Condotte con finalità di terrorismo (art. 270 sexies c.p.)
			Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.)
			Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 bis c.p.)
			Atti di terrorismo nucleare (art. 280 ter)
			Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 bis c.p.)
			Istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai Capi primo e secondo (art. 302 c.p.)
			Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.)
			Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.)
			Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.)
			Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.)
			Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (L. n. 342/1976, art. 1)
			Danneggiamento delle installazioni a terra (L. n. 342/1976, art. 2)
			Sanzioni (L. n. 422/1989, art. 3)
			Pentimento operoso (D.Lgs. n. 625/1979, art. 5)
			Convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2)
Art. 25-quater.1	**Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili**	*Aggiunto dalla L. n. 7/2006*	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
Art. 25-quinquies	**Delitti contro la personalità individuale**	*Aggiunto dalla L. n. 228/2003 e modificato dalla L. n. 199/2016*	Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.)
			Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.)
			Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.)
			Detenzione o accesso di materiale pornografico (art. 600-quater)
			Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.)

D.Lgs. 231/2001	Categoria di Reato	Introduzione	Reato
			Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.)
			Tratta di persone (art. 601 c.p.)
			Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.)
			Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis)
			Adescamento di minorenni (art. 609-undecies)
Art. 25-sexies	**Reati di abuso di mercato**	*Aggiunto dalla L. n. 62/2005*	Manipolazione del mercato (art. 185 D.Lgs. n. 58/1998)
			Abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D.Lgs. n. 58/19)
			Divieto di abuso di informazioni privilegiate e di comunicazione illecita di informazioni privilegiate (art. 14 Reg. UE n. 596/2014)
			Divieto di manipolazione del mercato (art. 15 Reg. UE n. 596/2014)
Art. 25-septies	**Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro**	*Aggiunto dalla L. n. 123/2007*	Omicidio colposo (art. 589 c.p.)
			Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.)
Art. 25-octies	**Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio**	*Aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014*	Ricettazione (art. 648 c.p.)
			Riciclaggio (art. 648-bis c.p.)
			Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.)
			Autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.)
Art- 25-octies.1	**Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti**	*Articolo aggiunto dal D.Lgs. 184/2021*	Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-ter c.p.)
			Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-quater c.p.)
			Frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (art. 640-ter c.p.)
			Altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti
Art. 25-novies	**Delitti in materia di violazione del diritto d'autore**	*Aggiunto dalla L. n. 99/2009*	Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, legge n. 633/1941 comma 1 lett. a) bis)
			Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, legge n. 633/1941 comma 3)
			Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis legge n. 633/1941 comma 1)
			Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis legge n. 633/1941 comma 2)
			Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da

D.Lgs. 231/2001	Categoria di Reato	Introduzione	Reato
			diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter legge n. 633/1941)
			Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies legge n. 633/1941)
			Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies legge n.633/1941)
Art. 25-decies	**Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria**	*Aggiunto dalla L. n. 116/2009*	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)
Art. 25-undecies	**Reati ambientali**	*Aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015*	Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.)
			Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.)
			Delitti colposi contro l´ambiente (art. 452-quinquies c.p.)
			Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.)
			Circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.)
			Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.)
			Distruzione o deterioramento di habitat all´interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.)
			Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. n. 150/1992, art. 1, art. 2, art. 3-bis e art. 6)
			Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D. Lgs n. 152/2006, art. 137)
			Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D. Lgs n.152/2006, art. 256)
			Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D. Lgs n. 152/2006, art. 257)
			Traffico illecito di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 259)
			Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D. Lgs n.152/2006, art. 258)
			Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 260)
			False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 260-bis)
			Sanzioni (D.Lgs. n. 152/2006, art. 279)
			Inquinamento doloso provocato da navi (D. Lgs. n. 202/2007, art. 8)
			Inquinamento colposo provocato da navi (D. Lgs. n. 202/2007, art. 9)
			Cessazione e riduzione dell´impiego delle sostanze lesive (L. n. 549/1993 art. 3)
Art. 25-duodecies	**Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare**	*Aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012*	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12 bis, D.Lgs. n. 286/1998)
Art. 25-terdecies	**Razzismo e xenofobia**	*Aggiunto dalla L. n. 167/2017* *Art. 3, comma 3-bis, della legge 13*	Propaganda idee fondate sulla superiorità o sull'odio razziale o etnico, ovvero istiga a commettere o commette atti di discriminazione per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi.
			Istigazione a commettere o commissione violenza o atti di provocazione alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi

D.Lgs. 231/2001	Categoria di Reato	Introduzione	Reato
		ottobre 1975, n. 654)	Organizzazione, associazione, movimento o gruppo avente tra i propri scopi l'incitamento alla discriminazione o alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi
			Propaganda ovvero l'istigazione e l'incitamento, commessi in modo che derivi concreto pericolo di diffusione, si fondano in tutto o in parte sulla negazione della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra
Art. 25-quaterdecies	**Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati**	*Aggiunto dalla legge 3 maggio 2019, n. 39*	Frode in competizioni sportive (L. 13 dicembre 1989, n. 401, Art. 1)
			Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (L. 13 dicembre 1989, n. 401, Art. 4)
Art. 25-quinquiesdecies	**Reati tributari**	*La Legge 19 dicembre 2019 n 157 in vigore dal 25 dicembre 2019 ha convertito in Legge con emendamenti il D.L. 26 ottobre 2019 n. 124 recante "Disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili"*	Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (Art 2 D Lgs 74/2000)
			Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (Art 3 D Lgs 74/2000)
			Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (Art 8 D Lgs 74/2000)
			Occultamento o distruzione di documenti contabili (Art 10 D Lgs 74/2000)
			Sottrazione fraudolenta al pagamento delle imposte (Art 11 D Lgs 74/2000)
		Aggiunto dal D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75 "Attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale"	Dichiarazione infedele (Art. 4 D.Lgs. n. 74/2000)
			Omessa dichiarazione (Art. 5 D.Lgs. n. 74/2000)
			Indebita compensazione (Art. 10-quater D.Lgs. n. 74/2000)
Art. 25-sexiesdecies	**Delitti di contrabbando**	*Aggiunto dal D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75 "Attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale"*	Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 DPR n. 73/1943)
			Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283 DPR n. 73/1943)
			Contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 DPR n. 73/1943)
			Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 DPR n. 73/1943)
			Contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286 DPR n. 73/1943)
			Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 DPR n. 73/1943)
			Contrabbando nei depositi doganali (art. 288 DPR n. 73/1943)
			Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 DPR n. 73/1943)
			Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 DPR n. 73/1943)

D.Lgs. 231/2001	Categoria di Reato	Introduzione	Reato
			Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 DPR n. 73/1943)
			Contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-bis DPR n. 73/1943
			Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-ter DPR n. 73/1943)
			Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater DPR n. 73/1943)
			Altri casi di contrabbando (art. 292 DPR n. 73/1943)
			Circostanze aggravanti del contrabbando (art. 295 DPR n. 73/1943)
Art. 25-septiesdecies	**Delitti contro il patrimonio culturale**	*Articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022*	Furto di beni culturali (art. 518-bis c.p.)
			Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter c.p.)
			Ricettazione di beni culturali (art. 518-quater c.p.)
			Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-octies c.p.)
			Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518- novies c.p.)
			Importazione illecita di beni culturali (art. 518-decies c.p.)
			Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518- undecies c.p.)
			Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-duodecies c.p.)
			Contraffazione di opere d'arte (art. 518-quaterdecies c.p.)
Art. 25-duodevicies R	**Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistic**	*Articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022*	Riciclaggio di beni culturali (art. 518-sexies c.p.)
			Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-terdecies c.p.)
Art. 12, L. n. 9/2013	**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]**		Adulterazione e contraffazione di sostanze alimentari (art. 440 c.p.)
			Commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate (art. 442 c.p.)
			Commercio di sostanze alimentari nocive (art. 444 c.p.)
			Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell´ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.)
			Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)
			Frode nell´esercizio del commercio (art. 515 c.p.)
			Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)
			Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)
			Contraffazione di indicazioni geografiche denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.)
L. n. 146/2006	**Reati transnazionali [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]**		Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286)
			Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309)
			Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43)
			Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)
			Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.)
			Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)*
			Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.)
TUF	**Art. 187 Quinquies TUF**		Illecito amministrativo di abuso di informazione privilegiata (art. 187-bis TUF)
			Illecito amministrativo di manipolazione di mercato (art. 187-ter TUF)

*Incluso per traffico di organi prelevati da persona vivente (601 bis c.p.)

ALLEGATO 2 - Procedura per le segnalazioni Whistleblowing

Procedura disponibile sul sito web della Società.