

# **IPER** **CERAMICA**

## **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 8 GIUGNO 2001, N° 231 DI IPERCERAMICA S.P.A.**

Approvata dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 14/07/2023

| <b>REVISIONE</b> | <b>DATA</b> | <b>DESCRIZIONE MODIFICHE</b> |
|------------------|-------------|------------------------------|
| 00               |             |                              |
| 01               |             |                              |
| 02               |             |                              |
| 03               |             |                              |
| 04               |             |                              |

|  |    |
|--|----|
| PARTE GENERALE .....   | 7  |
| PREMESSA.....  | 7  |
| PRINCIPI GENERALI: LEGALITÀ, TASSATIVITÀ, IRRETROATTIVITÀ.....   | 8  |
| PRINCIPI GENERALI: DOLO, DOLO EVENTUALE E COLPA.....   | 10 |
| PRINCIPI GENERALI: L’IMPUTABILITÀ DELL’AGENTE.....   | 12 |
| PRINCIPI GENERALI: L’INDIVIDUAZIONE DEI SOGGETTI “APICALI”.....  | 12 |
| PRINCIPI GENERALI: IL REGIME SANZIONATORIO.....  | 13 |
| PRINCIPI GENERALI: WHISTLEBLOWING.....   | 14 |
| IL MODELLO DI IPERCERAMICA S.P.A. ....   | 24 |
| PROCEDURA ADOTTATA PER LA STESURA .....  | 24 |
| I RAPPORTI CON LE SOCIETÀ CONTROLLATE.....   | 26 |
| ORGANISMO DI VIGILANZA.....  | 26 |
| NATURA .....   | 27 |
| COMPOSIZIONE.....  | 27 |
| DURATA DELL’INCARICO .....   | 28 |
| SVOLGIMENTO DELL’INCARICO ED ATTRIBUZIONI .....  | 29 |
| AUTONOMIA FINANZIARIA .....  | 31 |
| SANZIONI E PROCEDURE DISCIPLINARI .....  | 32 |
| PRINCIPI GENERALI.....   | 32 |
| MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI .....  | 34 |
| MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI .....   | 34 |
| MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI .....   | 35 |
| SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI CHE NON RIVESTONO LA<br>QUALIFICA DI DIRIGENTI.....   | 35 |
| MISURE NEI CONFRONTI DI AGENTI, COLLABORATORI, CONSULENTI,<br>PARTNER COMMERCIALI E FINANZIARI .....   | 37 |
| DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DEI DESTINATARI.....   | 38 |
| COMUNICAZIONI E SEGNALAZIONI AI SENSI DEL MODELLO.....   | 39 |
| GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE .....   | 40 |
| PARTE SPECIALE.....  | 41 |
| INDEBITA PERCEZIONE DI EROGAZIONI, TRUFFA IN DANNO DELLO STATO O DI UN ENTE<br>PUBBLICO O PER IL CONSEGUIMENTO DI EROGAZIONI PUBBLICHE E FRODE INFORMATICA IN<br>DANNO DELLO STATO O DI UN ENTE PUBBLICO. .... | 41 |
| ATTIVITÀ NEL CUI AMBITO PUÒ ESSERE COMMESSO IL REATO.....  | 41 |
| ANALISI DELLA SITUAZIONE ATTUALE E INDIVIDUAZIONE DELLA SITUAZIONE<br>OTTIMALE.....  | 42 |
| PROTOCOLLI DI VERIFICA ED ADEGUAMENTO.....   | 42 |

|   |    |
|---|----|
| INDIVIDUAZIONE DEI SOGGETTI RESPONSABILI E SANZIONI .....   | 43 |
| DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI.....   | 44 |
| ATTIVITÀ NEL CUI AMBITO PUÒ ESSERE COMMESSO IL REATO.....   | 38 |
| ANALISI DELLA SITUAZIONE ATTUALE E INDIVIDUAZIONE DELLA SITUAZIONE OTTIMALE.....                                  | 45 |
| PROTOCOLLI DI VERIFICA ED ADEGUAMENTO.....  | 46 |
| INDIVIDUAZIONE DEI SOGGETTI RESPONSABILI E SANZIONI .....   | 46 |
| DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA .....  | 47 |
| ATTIVITÀ NEL CUI AMBITO PUÒ ESSERE COMMESSO IL REATO.....   | 47 |
| ANALISI DELLA SITUAZIONE ATTUALE E INDIVIDUAZIONE DELLA SITUAZIONE OTTIMALE.....                                  | 48 |
| PROTOCOLLI DI VERIFICA ED ADEGUAMENTO.....  | 48 |
| INDIVIDUAZIONE DEI SOGGETTI RESPONSABILI E SANZIONI .....   | 49 |
| MODALITÀ DI GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE.....   | 49 |
| PECULATO, CONCUSSIONE, INDUZIONE INDEBITA A DARE O PROMETTERE UTILITÀ, CORRUZIONE E ABUSO D’UFFICIO.....          | 49 |
| ATTIVITÀ NEL CUI AMBITO PUÒ ESSERE COMMESSO IL REATO.....   | 50 |
| ANALISI DELLA SITUAZIONE ATTUALE E INDIVIDUAZIONE DELLA SITUAZIONE OTTIMALE.....                                  | 51 |
| PROTOCOLLI DI VERIFICA ED ADEGUAMENTO.....  | 51 |
| INDIVIDUAZIONE DEI SOGGETTI RESPONSABILI E SANZIONI .....   | 53 |
| MODALITÀ DI GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE.....   | 53 |
| FALSITÀ IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO, IN VALORI DI BOLLO E IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO..... | 54 |
| ATTIVITÀ NEL CUI AMBITO PUÒ ESSERE COMMESSO IL REATO.....   | 54 |
| ANALISI DELLA SITUAZIONE ATTUALE E INDIVIDUAZIONE DELLA SITUAZIONE OTTIMALE.....                                  | 55 |
| PROTOCOLLI DI VERIFICA ED ADEGUAMENTO.....  | 55 |
| INDIVIDUAZIONE DEI SOGGETTI RESPONSABILI E SANZIONI .....   | 57 |
| DELITTI CONTRO L’INDUSTRIA E IL COMMERCIO.....  | 59 |
| ATTIVITÀ NEL CUI AMBITO PUÒ ESSERE COMMESSO IL REATO.....   | 59 |
| ANALISI DELLA SITUAZIONE ATTUALE E INDIVIDUAZIONE DELLA SITUAZIONE OTTIMALE.....                                  | 60 |
| PROTOCOLLI DI VERIFICA ED ADEGUAMENTO.....  | 60 |
| INDIVIDUAZIONE DEI SOGGETTI RESPONSABILI E SANZIONI .....   | 62 |
| REATI SOCIETARI.....  | 63 |
| ATTIVITÀ NEL CUI AMBITO PUÒ ESSERE COMMESSO IL REATO.....   | 64 |
| ANALISI DELLA SITUAZIONE ATTUALE E INDIVIDUAZIONE DELLA SITUAZIONE OTTIMALE.....                                  | 65 |
| PROTOCOLLI DI VERIFICA ED ADEGUAMENTO.....  | 65 |

|   |    |
|---|----|
| INDIVIDUAZIONE DEI SOGGETTI RESPONSABILI E SANZIONI .....   | 67 |
| DELITTI CON FINALITÀ DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL'ORDINE<br>DEMOCRATICO .....  | 68 |
| ATTIVITÀ NEL CUI AMBITO PUÒ ESSERE COMMESSO IL REATO.....   | 68 |
| PRATICHE DI MUTILAZIONE DEGLI ORGANI GENITALI FEMMINILI.....  | 69 |
| ATTIVITÀ NEL CUI AMBITO PUÒ ESSERE COMMESSO IL REATO.....   | 69 |
| DELITTI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE .....   | 70 |
| ATTIVITÀ NEL CUI AMBITO PUÒ ESSERE COMMESSO IL REATO.....   | 70 |
| ABUSI DI MERCATO .....  | 71 |
| ATTIVITÀ NEL CUI AMBITO PUÒ ESSERE COMMESSO IL REATO.....   | 71 |
| ANALISI DELLA SITUAZIONE ATTUALE E INDIVIDUAZIONE DELLA SITUAZIONE<br>OTTIMALE.....   | 71 |
| PROTOCOLLI DI VERIFICA ED ADEGUAMENTO.....  | 72 |
| INDIVIDUAZIONE DEI SOGGETTI RESPONSABILI E SANZIONI .....   | 72 |
| MODALITÀ DI GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE.....   | 72 |
| OMICIDIO COLPOSO O LESIONI GRAVI O GRAVISSIME COMMESSE CON<br>VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL<br>LAVORO..... | 73 |
| ATTIVITÀ NEL CUI AMBITO PUÒ ESSERE COMMESSO IL REATO.....   | 73 |
| ANALISI DELLA SITUAZIONE ATTUALE E INDIVIDUAZIONE DELLA SITUAZIONE<br>OTTIMALE.....   | 75 |
| PROTOCOLLI DI VERIFICA ED ADEGUAMENTO.....  | 76 |
| INDIVIDUAZIONE DEI SOGGETTI RESPONSABILI E SANZIONI .....   | 77 |
| RICETTAZIONE, RICICLAGGIO, IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI<br>PROVENIENZA ILLECITA ED AUTORICICLAGGIO .....                              | 78 |
| ATTIVITÀ NEL CUI AMBITO PUÒ ESSERE COMMESSO IL REATO.....   | 79 |
| ANALISI DELLA SITUAZIONE ATTUALE E INDIVIDUAZIONE DELLA SITUAZIONE<br>OTTIMALE.....   | 80 |
| PROTOCOLLI DI VERIFICA ED ADEGUAMENTO.....  | 80 |
| INDIVIDUAZIONE DEI SOGGETTI RESPONSABILI E SANZIONI .....   | 81 |
| DELITTI IN MATERIA DI STRUMENTI DI PAGAMENTO DIVERSI DAI CONTANTI.....  | 83 |
| ATTIVITÀ NEL CUI AMBITO PUÒ ESSERE COMMESSO IL REATO.....   | 83 |
| DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE.....  | 85 |
| ATTIVITÀ NEL CUI AMBITO PUÒ ESSERE COMMESSO IL REATO.....   | 85 |
| ANALISI DELLA SITUAZIONE ATTUALE E INDIVIDUAZIONE DELLA SITUAZIONE<br>OTTIMALE.....   | 86 |
| PROTOCOLLI DI VERIFICA ED ADEGUAMENTO.....  | 86 |
| INDIVIDUAZIONE DEI SOGGETTI RESPONSABILI E SANZIONI .....   | 88 |
| INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI<br>ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA.....                                      | 89 |

|  |     |
|--|-----|
| ATTIVITÀ NEL CUI AMBITO PUÒ ESSERE COMMESO IL REATO.....   | 89  |
| ANALISI DELLA SITUAZIONE ATTUALE E INDIVIDUAZIONE DELLA SITUAZIONE OTTIMALE.....   | 89  |
| PROTOCOLLI DI VERIFICA ED ADEGUAMENTO.....   | 89  |
| INDIVIDUAZIONE DEI SOGGETTI RESPONSABILI E SANZIONI .....  | 90  |
| MODALITÀ DI GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE.....  | 91  |
| REATI AMBIENTALI .....   | 92  |
| ATTIVITÀ NEL CUI AMBITO PUÒ ESSERE COMMESO IL REATO.....   | 94  |
| IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE.....   | 95  |
| ATTIVITÀ NEL CUI AMBITO PUÒ ESSERE COMMESO IL REATO.....   | 95  |
| ANALISI DELLA SITUAZIONE ATTUALE E INDIVIDUAZIONE DELLA SITUAZIONE OTTIMALE.....   | 96  |
| PROTOCOLLI DI VERIFICA ED ADEGUAMENTO.....   | 96  |
| INDIVIDUAZIONE DEI SOGGETTI RESPONSABILI E SANZIONI .....  | 96  |
| MODALITÀ DI GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE.....  | 97  |
| RAZZISMO E XENOFOBIA .....   | 98  |
| ATTIVITÀ NEL CUI AMBITO PUÒ ESSERE COMMESO IL REATO.....   | 98  |
| FRODE IN COMPETIZIONI SPORTIVE, ESERCIZIO ABUSIVO DI GIOCO O DI SCOMMESSA E GIOCHI D'AZZARDO ESERCITATI A MEZZO DI APPARECCHI VIETATI..... | 99  |
| ATTIVITÀ NEL CUI AMBITO PUÒ ESSERE COMMESO IL REATO.....   | 99  |
| REATI TRIBUTARI .....  | 100 |
| ATTIVITÀ NEL CUI AMBITO PUÒ ESSERE COMMESO IL REATO.....   | 100 |
| ANALISI DELLA SITUAZIONE ATTUALE E INDIVIDUAZIONE DELLA SITUAZIONE OTTIMALE.....   | 101 |
| PROTOCOLLI DI VERIFICA ED ADEGUAMENTO.....   | 101 |
| INDIVIDUAZIONE DEI SOGGETTI RESPONSABILI E SANZIONI .....  | 102 |
| CONTRABBANDO.....  | 103 |
| ATTIVITÀ NEL CUI AMBITO PUÒ ESSERE COMMESO IL REATO.....   | 103 |
| DELITTI CONTRO IL PATRIMONIO CULTURALE.....  | 104 |
| RICICLAGGIO DI BENI CULTURALI E DEVASTAZIONE E SACCHEGGIO DI BENI CULTURALI E PAESAGGISTICI.....   | 105 |
| RESPONSABILITÀ DEGLI ENTI PER GLI ILLECITI AMMINISTRATIVI DIPENDENTI DA REATO.....   | 106 |
| ATTIVITÀ NEL CUI AMBITO PUÒ ESSERE COMMESO IL REATO.....   | 106 |
| REATI TRANSNAZIONALI.....  | 107 |
| ATTIVITÀ NEL CUI AMBITO PUÒ ESSERE COMMESO IL REATO.....   | 108 |
| ANALISI DELLA SITUAZIONE ATTUALE E INDIVIDUAZIONE DELLA SITUAZIONE OTTIMALE.....   | 108 |
| PROTOCOLLI DI VERIFICA ED ADEGUAMENTO.....   | 108 |

|   |     |
|---|-----|
| CODICE ETICO.....   | 110 |
| PREMESSA.....   | 110 |
| DESTINATARI.....  | 110 |
| PRINCIPI FONDAMENTALI.....  | 111 |
| RISPETTO DI NORME DI LEGGE .....  | 111 |
| DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE .....  | 111 |
| OBBLIGO DI RISPETTO.....  | 111 |
| ONESTÀ E CORRETTEZZA NELLA NEGOZIAZIONE.....  | 112 |
| DIVIETO DI REGALIE .....  | 112 |
| QUALITÀ DEL PRODOTTO ED ASSISTENZA ALLA CLIENTELA .....                                   | 112 |
| RISERVATEZZA.....   | 113 |
| ATTIVITÀ PROMOZIONALE.....  | 113 |
| RAPPORTI CON I DIPENDENTI .....   | 114 |
| RAPPORTI CON I FORNITORI .....  | 115 |
| RAPPORTI CON LE CONTROLLATE.....  | 116 |
| RAPPORTI CON LE ORGANIZZAZIONI POLITICHE E SINDACALI .....                                | 116 |
| RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE .....  | 116 |
| RAPPORTI CON SOGGETTI CHIAMATI A RENDERE DICHIARAZIONI ALL'AUTORITA'<br>GIUDIZIARIA ..... | 116 |
| SEGNALAZIONI.....   | 117 |
| PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI.....   | 117 |
| DISPOSIZIONI DI CHIUSURA .....  | 117 |

## PARTE GENERALE

### PREMESSA

La responsabilità amministrativa degli enti di cui al D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (su delega prevista nella Legge 29 settembre 2000, n. 300, in prosieguo anche "D. Lgs. 231/01") ha introdotto nell'ordinamento giuridico una nuova forma di responsabilità. In dottrina v'è stato chi ha sostenuto che la suddetta forma di responsabilità non abbia né natura marcatamente amministrativa né penalistica ma costituisca in realtà un *tertium genus* di responsabilità, nascente dall'ibridazione della responsabilità amministrativa con principi e concetti propri della sfera penale. In giurisprudenza, nonostante un primo orientamento che sottolineava la natura prettamente amministrativa di tale responsabilità, è recentemente intervenuta sul tema la Suprema Corte: le Sezioni Unite della Cassazione penale, in una ben nota pronuncia con riferimento alla fattispecie di falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (attualmente prevista dall'art. 27 D. Lgs. 27 gennaio 2010, n. 3945), hanno definito la responsabilità da reato delle persone giuridiche "*Amministrativa da reato*". Questa si affianca alle ipotesi già previste (e non modificate) della responsabilità penale e civile che si accompagnano alla commissione di fatti (o ad omissioni) che la legge prevede come reato. In particolare, e senza pretesa di esteso approfondimento, sono state introdotte alcune ipotesi "tipiche" (ossia espressamente elencate nella normativa in questione e da considerarsi un *numerus clausus*, nel senso che tutte le fattispecie non esplicitamente previste devono per ciò stesso ritenersi escluse dall'ambito di operatività della legge in esame) in cui alla responsabilità penale c.d. "personale" del soggetto che ha commesso il fatto, ed alla eventuale responsabilità civile tanto dell'agente quanto del datore di lavoro di costui, si aggiunge una diretta responsabilità dell'ente che dalla commissione di tali reati ha tratto vantaggio, o nel cui interesse questi siano stati commessi.

Il D. Lgs. 231/01, pertanto, ha individuato una serie "finita" (ossia un numero prestabilito e limitato) di ipotesi delittuose che, se commesse nell'interesse o a vantaggio di un ente (società, associazione, etc.), determinano una responsabilità diretta dell'ente medesimo<sup>4</sup>. Questo, in sintesi, può essere chiamato a rispondere in proprio per i reati che siano stati commessi dai seguenti soggetti:

- (i) 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 dello stesso; e
- (ii) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra menzionati (art. 5, co. 1, D. Lgs. 231/01).

Al contempo, il legislatore ha previsto un'esimente generale: l'ente non risponde infatti ogniqualvolta il reato (pur astrattamente idoneo ad integrare una responsabilità ai sensi della norma in questione) venga commesso dall'agente nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5, co. 2, D. Lgs. 231/01).

Agli enti è consentito inoltre esimersi da responsabilità amministrativa dimostrando di avere adottato, ed efficacemente attuato, un modello di organizzazione, gestione e controllo che sia ritenuto idoneo a prevenire reati della specie di quello in concreto perpetrato. È dunque sufficiente che un modello sia astrattamente idoneo a prevenire reati; diversamente argomentando, e quindi richiedendosi che il modello di organizzazione, gestione e controllo sia in concreto adatto a prevenire la commissione dei reati presupposto (di seguito elencati nella parte speciale), si finirebbe con l'escludere qualsiasi possibilità che l'ente si liberi dalla responsabilità amministrativa da reato. Invero, se fosse esigibile la prevenzione in concreto di reati nell'interesse dell'ente da parte del modello, esso dovrebbe necessariamente giudicarsi come fallace ogniqualvolta un reato venga commesso. La scelta del Legislatore è stata invece nel senso di ammettere che le previsioni del modello vengano in concreto violate e, ciononostante, queste vengano *ex post* giudicate sufficientemente stringenti da prevenire in astratto la commissione di alcuno dei reati elencati nel D. Lgs. 231/01.

## PRINCIPI GENERALI: LEGALITÀ, TASSATIVITÀ, IRRETROATTIVITÀ.

S'è detto di come l'elencazione dei reati per i quali è (astrattamente) prevista una responsabilità amministrativa da reato dell'ente costituisca un numero chiuso. Ciò appare coerente con due dei principi cardine dell'ordinamento giuridico, ossia il principio di legalità e quello di tassatività. Quanto al primo, basti qui rammentare il disposto dell'art. 25, co. 2, della Costituzione, il quale si esprime nei seguenti termini:

*«Nessuno può essere punito se non in forza di una legge che sia entrata in vigore prima del fatto commesso».*

Il medesimo principio, già efficacemente espresso dall'antico brocardo "*nullum crimen, nulla poena, sine lege*" (e che può considerarsi espressione del c.d. diritto naturale) viene peraltro affermato sia dall'art. 1 del Codice penale, che così recita:

*«Nessuno può essere punito per un fatto che non sia espressamente preveduto come reato dalla legge, né con pene che non siano da essa stabilite»,*

sia dall'art. 1 della l. 30 novembre 1981, n. 689:



*«Nessuno può essere assoggettato a sanzioni amministrative se non in forza di una legge che sia entrata in vigore prima della commissione della violazione».*

È collegato al principio di legalità il principio dell'irretroattività della legge penale, sancito dall'art. 2 c.p.:

*«Nessuno può essere punito per un fatto che, secondo la legge del tempo in cui fu commesso, non costituiva reato.*

*Nessuno può essere punito per un fatto che, secondo una legge posteriore, non costituisce reato; e, se vi è stata condanna, ne cessano l'esecuzione e gli effetti penali.*

*(...)*

*Se la legge del tempo in cui fu commesso il reato e le posteriori sono diverse, si applica quella le cui disposizioni sono più favorevoli al reo, salvo che sia stata pronunciata sentenza irrevocabile».*

Pertanto, non soltanto si ha reato se vi è una legge che lo prevede ma occorre altresì che tale legge sia in vigore già al momento della commissione del fatto. L'importanza del principio di legalità e del principio di irretroattività, che impongono di considerare delittuosa solo quella condotta che corrisponda ad una fattispecie già prevista come reato dalla legge in un momento antecedente la sua commissione, e di applicare solo le sanzioni già precedentemente stabilite, rileva i fini che qui importano in considerazione dell'espresso recepimento di tali principi da parte del D. Lgs. 231/01. Esso, all'art. 2, prevede infatti che

*«L'ente non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato se la sua responsabilità amministrativa in relazione a quel reato e le relative sanzioni non sono espressamente previste da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto».*

Quindi, perché possa essere riconosciuta la responsabilità amministrativa da reato in capo all'ente, occorrerà verificare se sia stata posta essere una condotta delittuosa già prevista come reato da una legge entrata in vigore prima della sua commissione, e se alla data di realizzazione del reato stesso sia già stata in precedenza individuata la legge presupposto di tale responsabilità.

Anche le norme del diritto penale che disciplinano la successione di leggi trovano piena corrispondenza nella normativa che ha introdotto la responsabilità amministrativa degli enti. Difatti, l'art. 3 del D. Lgs. 231/01 prevede che:

*«L'ente non può essere ritenuto responsabile per un fatto che secondo una legge posteriore non costituisce più reato o in relazione*

*al quale non è più prevista la responsabilità amministrativa dell'ente, e, se vi è stata condanna, ne cessano l'esecuzione e gli effetti giuridici.*

*Se la legge del tempo in cui è stato commesso l'illecito e le successive sono diverse, si applica quella le cui disposizioni sono più favorevoli, salvo che sia intervenuta pronuncia irrevocabile».*

Da tale articolo si evince che due sono le ipotesi di legge abrogatrice produttiva di effetti in relazione alla responsabilità amministrativa dell'ente: (i) il caso in cui una legge penale stabilisce che una data condotta non costituisca più reato (ipotesi che rileva, ovviamente, nel caso in cui il reato in questione faccia parte del numero chiuso dei reati c.d. "presupposto", rilevanti ai fini che qui importano); e (ii) il caso di una norma che interviene direttamente sul testo del D. Lgs. 231/01, escludendo che la commissione di un dato reato (che rimane tale, e per il quale dunque l'agente rimane penalmente e personalmente responsabile) possa dare luogo ad una responsabilità amministrativa da reato dell'ente.

## PRINCIPI GENERALI: DOLO, DOLO EVENTUALE E COLPA.

Appare altresì opportuno premettere, perché sempre rilevanti nella disamina delle varie ipotesi di reati presupposto, i concetti generali di dolo e colpa. Senza pretesa di completezza di analisi, essendosi dottrina e giurisprudenza interrogate per secoli sull'esegesi di tali concetti, si richiama in questa sede il disposto dell'art. 43 del Codice penale:

*«Il delitto è: **doloso**, o secondo l'intenzione, quando l'evento dannoso o pericoloso, che è il risultato dell'azione od omissione e da cui la legge fa dipendere l'esistenza del delitto, è dall'agente preveduto e voluto come conseguenza della propria azione od omissione; è preterintenzionale, o oltre l'intenzione, quando dall'azione od omissione deriva un evento dannoso o pericoloso più grave di quello voluto dall'agente; è **colposo**, o contro l'intenzione, quando l'evento, anche se preveduto, non è voluto dall'agente e si verifica a causa di negligenza o imprudenza o imperizia, ovvero per inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline».*

La distinzione tra i concetti di dolo e di colpa ha assunto particolare rilievo nei casi della responsabilità amministrativa dell'ente. Prima della riforma del 2008, infatti, i reati presupposto (ossia i reati tassativamente elencati dal D. Lgs. 231/01, e per i quali era astrattamente ipotizzabile una responsabilità amministrativa dell'ente) erano unicamente di natura dolosa. Questo aveva determinato, nella pratica, l'errato convincimento per cui in realtà non fosse utile la predisposizione dei modelli di organizzazione; i più ritenevano infatti che, essendo richiesta l'intenzione di violare la norma penale, a nulla potesse servire darsi una organizzazione atta a prevenire la commissione dei reati. In altre parole, vi era chi pensava che chi avesse scelto di violare il precetto di una disposizione di legge, con dolo (commettendo un reato), non si sarebbe fatto scrupoli nel violare anche le prescrizioni del modello organizzativo che l'ente si fosse dato.

Tale lettura era certamente poco attenta, in quanto ometteva innanzitutto di considerare il caso del c.d. dolo eventuale: categoria di creazione giurisprudenziale consistente nell'atteggiamento di chi non agisca "secondo l'intenzione" ma consapevolmente rifiuti di accertare la sussistenza degli elementi in presenza dei quali il suo comportamento costituisce reato, accettandone per ciò stesso il rischio (secondo una felice definizione contenuta in una recente pronuncia della Cassazione, la n. 11751 del 14.2.2017). Ad ogni buon conto, con la riforma del 2008 (D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, su delega della l. 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di

lavoro) sono state per la prima volta introdotte ipotesi colpose tra i reati presupposto ai fini della responsabilità amministrativa degli enti (cfr. art. 25-*septies* del D. Lgs. 231/01).

Tale introduzione ha suscitato vivace dibattito in dottrina e giurisprudenza, nella ricerca di un coordinamento tra il requisito di cui all'art. 5 D. Lgs. 231/01 (a norma del quale, come detto, l'ente è chiamato a rispondere unicamente nel caso in cui il reato sia stato commesso a suo vantaggio o nel suo interesse) e la previsione di reati colposi. Sia consentito premettere, innanzitutto, che l'introduzione dei reati colposi era peraltro già prevista nell'art. 11 della legge delega sia per i reati commessi con violazione delle norme per la prevenzione e protezione degli infortuni sul lavoro, o relativi alla tutela dell'igiene e della salute del lavoro, e sia per i reati in materia di tutela dell'ambiente e del territorio. Perciò la tardiva e parziale ripresa di quelle previsioni, ancorché diversamente disciplinate, non avrebbe dovuto destare la grande sorpresa che ne è derivata. Peraltro, successivamente è intervenuta anche l'estensione dei reati presupposto a quelli concernenti la tutela dell'ambiente (cfr. art. 25-*undecies* del D. Lgs. 231/01).

Ciò detto, ci si è interrogati sulla possibilità che un reato colposo, ossia senza l'intenzione, possa essere commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente; in altre parole, alcuni avevano sollevato il dubbio che la previsione dell'art. 5 D. Lgs. 231/01, nel richiedere che il reato venga commesso non già nell'interesse dell'agente ma in quello dell'ente, escluderebbe la possibilità di sanzionare condotte non dolose. In realtà, esaminate in concreto le fattispecie tipiche previste dalla norma (ad esempio, i reati di morte o lesioni personali cagionate dalla mancata osservanza delle disposizioni previste per la sicurezza e salute sul lavoro), non pare esservi un'incongruenza. L'interesse dell'ente può infatti essere perseguito anche in assenza di dolo, laddove nella ricerca di un risparmio, o di un vantaggio competitivo in generale, si assolve con negligenza, imprudenza e/o imperizia alle prescrizioni dettate dalla norma. In altre parole, ben può un soggetto agire con colpa, senza intenzione di procurare la morte o le lesioni di alcuno, nell'interesse dell'ente al quale appartiene.

La Relazione Ministeriale, ed i successivi arresti giurisprudenziali, paiono chiarire questo aspetto. Al concetto penalistico di colpa si riferisce la prima, laddove nei seguenti termini si esprimeva: «*ai fini della responsabilità dell'ente (...) il reato dovrà costituire anche espressione della politica aziendale o quantomeno derivare da una **colpa di organizzazione***». In altri termini, l'ente che si dia un'organizzazione imprudente od imperita, e che tragga da ciò beneficio, ben potrà essere sanzionato in proprio per questa sua mancanza quando da tale negligenza e trascuratezza derivino la morte (o la lesione personale) di un terzo oppure danni all'ambiente. Il concetto viene lapidariamente espresso anche dal Supremo Collegio, per il quale «*la mancata adozione di tali modelli, in presenza dei presupposti oggettivi e soggettivi sopra indicati (reato commesso nell'interesse o vantaggio della società e posizione apicale dell'autore del reato) è sufficiente a costituire quella "rimproverabilità" di cui alla Relazione ministeriale al decreto legislativo e ad integrare la fattispecie sanzionatoria, costituita dall'omissione delle previste doverose cautele organizzative e gestionali idonee a prevenire talune tipologie criminose. In tale concetto di "rimproverabilità" è implicata una **forma nuova, normativa, di colpevolezza per omissione organizzativa e gestionale**, avendo il legislatore ragionevolmente tratto dalle concrete vicende occorse in questi decenni, in ambito economico e imprenditoriale, la legittima e fondata convinzione della necessità che qualsiasi complesso organizzativo costituente un ente ai sensi del D. Lgs., art. 1, comma 2, adotti modelli organizzativi e gestionali idonei a prevenire la commissione di determinati reati, che l'esperienza ha dimostrato funzionali ad interessi strutturati e consistenti, giacché le "principali e più pericolose manifestazioni di reato sono poste in essere da soggetti a struttura organizzativa complessa"*» (Cass. Pen., Sez. VI, 17.9.2009, n. 36083, enfasi aggiunta).

A titolo di esempio, nel caso della normativa sulla sicurezza e salute sul lavoro l'interesse o

il vantaggio che derivano dal fatto commesso non sono riferibili né all'evento morte né all'evento lesione grave o gravissima ma alla condotta specifica dell'autore del reato presupposto il quale, pur senza volere l'evento morte o lesione, ha posto in essere, o ha permesso che fossero posti in essere, comportamenti in contrasto con la norma obbligatoria di prevenzione dei rischi e tutela della salute e sicurezza sul lavoro. Il Legislatore fa espresso riferimento all'agire, il che dimostra la sua intenzione di collegare il criterio dell'interesse o vantaggio a quel fattore specifico costituito dalla condotta della persona fisica partecipe dell'ente, che con il suo comportamento ha permesso il verificarsi del reato, pur senza volere direttamente la lesione o la morte.

## PRINCIPI GENERALI: L'IMPUTABILITÀ DELL'AGENTE.

Merita spendere qualche parola anche riguardo al concetto di imputabilità. In linea di principio, infatti, colui il quale commetta un fatto (previsto dalla legge come reato) in una situazione d'incapacità di intendere e volere non è imputabile (art. 85 c.p.). Tale condizione, tuttavia, è **ininfluente ai fini dell'accertamento della responsabilità amministrativa da reato dell'ente**; dispone infatti l'art. 8 D. Lgs. 231/01 che

*«La responsabilità dell'ente sussiste anche quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile».*

In linea teorica, dunque, è dato il caso per cui il reato viene commesso da un soggetto che non è imputabile (perché incapace di intendere e di volere): l'agente non risponde della sua condotta mentre l'ente viene sanzionato. Si parla, in dottrina, di una piena autonomia della responsabilità amministrativa dell'ente rispetto alla penale responsabilità dell'autore.

Nuovamente deve richiamarsi il principio espresso dalla Relazione Ministeriale, e citato dalla giurisprudenza di legittimità già menzionata, per cui l'omessa adozione di un modello di gestione e di controllo è essa stessa una forma di colpevolezza: l'ente che non si sia dato protocolli di controllo tali da individuare, al proprio interno, i soggetti che agiscano in stato d'incapacità di intendere e volere potrà quindi rispondere anche laddove il soggetto che ha posto in essere la condotta delittuosa non è imputabile. Ciò ovviamente varrà soltanto per il caso in cui l'incapacità sia conosciuta o conoscibile.

## PRINCIPI GENERALI: L'INDIVIDUAZIONE DEI SOGGETTI "APICALI".

Per individuare le persone fisiche che, operando per l'ente, pongono in essere un comportamento che costituisce uno o più tra i reati previsti dal D. Lgs. 231/01 occorre avere mente al disposto dell'art. 5 del provvedimento in questione. Come detto, la norma delinea due tipologie di agenti:

*«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*

*(...) persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso; [e]*

*persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui [sopra]»*

Ai fini che qui importano, e dunque esaminando la norma nell'ottica di una società di capitali, appare chiaro che rilevano le azioni di tutti coloro che lavorano per la società: o perché rappresentano, amministrano e/o dirigono l'ente (o una sua unità organizzativa), oppure perché sono soggette alla direzione o vigilanza di costoro. È chiaro quindi che il fatto (o l'omissione) di ogni dipendente sarà potenzialmente rilevante, e pertanto ha trovato una collocazione potenziale nel modello.

La dicitura impiegata dal Legislatore, che espressamente fa richiamo anche alle situazioni di fatto, chiarisce che il criterio seguito non è incentrato sulla qualifica formale ma sulla funzione in concreto svolta, consentendo in tal modo di individuare tutti coloro che nell'ambito dello svolgimento delle mansioni sono in grado di esercitare un dominio sull'ente o su una sua unità operativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale. Il Legislatore ha dunque esteso formalmente la previsione anche alle persone che di fatto esercitano la gestione ed il controllo dell'ente, recependo in questo senso orientamenti (peraltro consolidati) di dottrina e giurisprudenza in tema di amministrazione di fatto<sup>6</sup>.

A tale proposito si annota l'esistenza di un contrasto tra chi sostiene la necessità di accertare che il soggetto abbia svolto significativamente e continuativamente funzioni gestorie e chi, invece, sostiene che sia sufficiente che egli di fatto rappresenti, amministri e/o diriga anche in modo non esclusivo o continuativo. In assenza di una definizione normativa è lecito fare applicazione di principi affermati in altre disposizioni normative; in particolare, riguardo deve essere dato alle nozioni di amministrazione, rappresentanza e direzione contenute nelle disposizioni del Codice civile.

## PRINCIPI GENERALI: IL REGIME SANZIONATORIO.

Le sanzioni previste dal D. Lgs. 231/01 a carico dell'ente sono la sanzione pecuniaria, le sanzioni interdittive, la confisca e la pubblicazione della sentenza. Quanto alle prime, possono essere irrogate sanzioni pecuniarie fino a un massimo di €1.549.370,69, come nel prosieguo in maggior dettaglio specificato.

Con riferimento invece alle sanzioni interdittive, l'elenco di queste è contenuto nell'art. 9 D. Lgs. 231/01:

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

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 fra un minimo di €uro 258,22 (ossia il controvalore di 500.000 Lire) ad un massimo di €uro 1.549,37 (ossia il controvalore di 3.000.000 di Lire), da cui - agevolmente - il calcolo della sanzione massima (1.549,37 € \* 1000 quote = 1.549.370

€uro). Il giudice determina il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. Il giudice determina altresì l'importo della singola quota sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione (art. 11 D. Lgs. 231/01).

Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività dell'ente (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del D. Lgs. 231/01.

## PRINCIPI GENERALI: WHISTLEBLOWING

La disciplina del "Whistleblowing" si prefigge l'obiettivo della protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato (Iperceramica S.p.A.), di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo.

La normativa sul "Whistleblowing" (d.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023) non si applica in caso di segnalazioni che riguardino contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.

Scopo della presente procedura è di:

- ✓ Adempiere agli obblighi normativi previsti dal decreto legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 testo unico "Whistleblowing".
- ✓ Gestire le segnalazioni aziendali;
- ✓ individuare le figure, i ruoli e le responsabilità nel sistema di segnalazione whistleblowing;
- ✓ Portare a conoscenza e coinvolgere tutti lavoratori subordinati, autonomi, collaboratori consulenti, volontari tirocinanti, azionisti, amministratori, organi controllo e vigilanza (collegio sindacale e revisori contabili), nell'adozione del sistema di segnalazione whistleblowing.
- ✓ Promuovere e diffondere la cultura della trasparenza aziendale, attraverso l'aumento della sensibilità nei confronti della percezione degli illeciti.

### Campo di applicazione

Il testo unico del Whistleblowing (d.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023) si applica a tutti gli enti privati che,

1. hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
2. rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione definiti cd. settori sensibili, anche se nell'ultimo anno NON hanno raggiunto la media di almeno 50 lavoratori subordinati (ricettazione e riciclaggio)

- rientrano nell'ambito di applicazione del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e adottano modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, ANCHE se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori subordinati.

La società Iperceramica adotta la presente procedura in quanto rientrante nei punti 1 e 3 citati.

### Compiti e responsabilità

L'organo di vigilanza nominato ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. n. 231 dell'8 giugno 2001 ed il responsabile dell'ufficio legale della Società Iperceramica sono deputati alla ricezione delle segnalazioni ed all'istruttoria delle stesse in materia di whistleblowing, come da delibera del Cda della Società Iperceramica del 14/07/2023.

Tutti lavoratori subordinati, i lavoratori autonomi, i collaboratori i consulenti, tirocinanti, stagisti aziendali, azionisti e le funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza aziendali (Cda, Membri di Organismi di Vigilanza, Collegio Sindacale, Revisori), hanno il dovere di segnalare eventuali illeciti e nel caso la segnalazione pervenga per errore in loro possesso, gli stessi dovranno immediatamente trasmettere all'organo deputato alla ricezione delle segnalazioni, la segnalazione anche se in forma anonima.

### Normative di riferimento.

Le normative di riferimento per la presente procedura sono:

- D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023;
- Direttiva europea n. 2019/1937;
- LEGGE 30 novembre 2017, n. 179;
- D.lgs. 231 dell'8 giugno 2001.

### Termini e definizioni

*Whistleblower*: Il whistleblower è la persona che segnala, divulga ovvero denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile, violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui è venuta a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato

*Informazioni sulle violazioni*: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico (contratto di lavoro, contratto di lavoro, direzione o controllo), nonché' gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni

*Segnalazione*: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni

*Segnalazione interna*: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna

*Segnalazione esterna*: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna (Anac)

*Divulgazione pubblica*: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone

*Persona segnalante*: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo

*Facilitatore:* una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata

*Contesto lavorativo:* le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti giuridici con l'azienda, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile

*Persona coinvolta:* la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente

*Ritorsione:* qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto

*Seguito:* l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate

*Le segnalazioni anonime:* segnalazioni prive di elementi che consentano di identificare il loro autore.

*Riscontro:* comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione

*Soggetti settore pubblico:* le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165; le autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione; gli enti pubblici economici; le società a controllo pubblico ai sensi dell'art. 2359 cc, anche se quotate; le società in house, anche se quotate; gli organismi di diritto pubblico di cui all'articolo 3, comma 1, lettera d), del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50; i concessionari di pubblico servizio

*Soggetti settore privato:* Soggetti, diversi da quelli rientranti nella definizione di soggetti del settore pubblico

### Segnalazioni

La società Iperceramica ha già implementato un sistema di segnalazione interno come già previsto dall'art. 6 del decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 sulla responsabilità amministrativa degli enti.

Il d.lgs. 24/2023 raccoglie in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti sia del settore pubblico che privato. Da ciò ne deriva una disciplina organica e uniforme finalizzata a una maggiore tutela del whistleblower, in tal modo, quest'ultimo è maggiormente incentivato all'effettuazione di segnalazioni di illeciti nei limiti e con le modalità indicate nel decreto.

### Chi può segnalare

Per la Società Iperceramica sono legittimate a segnalare le persone che operano in qualità di:

- lavoratori subordinati;
- lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa per conto di Iperceramica;
- collaboratori, liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività per conto di Iperceramica;



- volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti presso Iperceramica;
- azionisti;
- funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza aziendali (Cda, Collegio Sindacale, Revisori) anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso la società Iperceramica.

#### Quando segnalare

Le segnalazioni possono essere fatte:

- quando il rapporto giuridico è in corso;
- durante il periodo di prova;
- quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso (ad esempio pensionamento).

#### Cosa si può segnalare

Si possono segnalare comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:

- ✓ Violazione di disposizione normative nazionali
  - illeciti amministrativi, contabili, civili o penali
  - condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (reati presupposto a titolo esemplificativo: Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione Europea per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture), o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti
- ✓ Violazioni di disposizioni normative europee
  - illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi; A titolo esemplificativo si pensi ai cd. reati ambientali, quali, scarico, emissione o altro tipo di rilascio di materiali pericolosi nell'aria, nel terreno o nell'acqua oppure raccolta, trasporto, recupero o smaltimento illecito di rifiuti pericolosi
  - atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione; ad esempio, alle frodi, alla corruzione e a qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione. Esempio frodi, alla corruzione e a qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione

- atti od omissioni riguardanti il mercato interno che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione. o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti. In tale ambito vanno ricondotte, ad esempio, le pratiche abusive quali definite dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione europea. Si pensi ad esempio a un'impresa che opera sul mercato in posizione dominante. La legge non impedisce a tale impresa di conquistare, grazie ai suoi meriti e alle sue capacità, una posizione dominante su un mercato, né di garantire che concorrenti meno efficienti restino sul mercato. Tuttavia, detta impresa potrebbe pregiudicare, con il proprio comportamento, una concorrenza effettiva e leale nel mercato interno tramite il ricorso alle cd. pratiche abusive (adozione di prezzi cd. predatori, sconti target, vendite abbinate) contravvenendo alla tutela della libera concorrenza

Le segnalazioni possono avere ad oggetto:

- le informazioni relative alle condotte volte ad occultare le violazioni sopra indicate;
- le attività illecite non ancora compiute ma che il whistleblower ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti precisi e concordanti;
- i fondati sospetti;
- Le violazioni segnalate devono essere quelle tipizzate e incidere sull'interesse dell'ente.

Le disposizioni presenti non si applicano alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro.

Contenuto della segnalazione

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili per consentire di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

A tal fine, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- Generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con dichiarazione del ruolo e della funzione svolta (ad eccezione se in forma anonima)
- Una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione
- Le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti (se conosciute)
- Le generalità o altri elementi (funzioni, qualifica) che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati, (se conosciuti)
- L'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione

- L'indicazione di eventuali documenti che possono confermare l'accadimento dei fatti segnalati
- Ogni altra informazione che possa fornire riscontro sulla fondatezza sulla sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, verranno prese in considerazione solo qualora si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, siano tali cioè da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (esempio indicazioni di nominativi o qualifiche particolari, menzione di funzioni o mansioni specifiche, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

#### Come si può segnalare

Possono essere utilizzate le seguenti modalità di segnalazione:

- a) canale di segnalazione interno;
- b) canale esterno (gestito dall'Anac);
- c) divulgazione pubblica;
- d) denuncia

La scelta del canale di segnalazione non è più rimessa alla discrezione del whistleblower in quanto in via prioritaria è favorito l'utilizzo del canale interno e, solo al ricorrere di una delle condizioni di cui al punto b) del presente paragrafo, è possibile effettuare una segnalazione esterna.

#### a) Canale interno

La società Iperceramica dopo essersi confrontata con le organizzazioni sindacali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015, (ove presenti) ha attivato un proprio canale di segnalazione:

- Contatto personale con uno dei membri o con il singolo membro nel caso di Organismo di vigilanza 231 Monocratico e stesura congiunta di un documento di segnalazione. L'Organismo di Vigilanza 231 renderà pubblico entro il mese di gennaio di ogni anno il calendario delle sue presenze in azienda per l'attività descritta.
- Piattaforma informatica istituita presso il seguente indirizzo web: <https://iperceramica.wallbreakers.it/#/>
- Segnalazioni scritte, anche eventualmente in forma anonima, in busta chiusa spedita all'indirizzo: Organismo di Vigilanza 231 IPERCERAMICA S.p.A. – c/o IURECONSULTING, Strada Scaglia Est 31/A con l'indicazione "RISERVATA PERSONALE".

Le modalità di segnalazione a mezzo di piattaforma informatica garantiscono la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione a mezzo del browser di navigazione Tor da scaricare alla pagina <https://iperceramica.wallbreakers.it/#/>.

L'utilizzo della piattaforma informatica verrà supportata da un manuale tecnico a disposizione dell'utente whistleblower scaricabile presso l'indirizzo <https://iperceramica.wallbreakers.it/#/>.

La gestione delle segnalazioni interne sarà affidata congiuntamente e separatamente dall'organismo deputato alla ricezione delle segnalazioni composto dall'Organismo di vigilanza ai sensi del D.lgs. 231 e dal Responsabile dell'ufficio legale Iperceramica.

Le segnalazioni interne in forma orale sono effettuate, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto con l'organo di vigilanza 231, fissato entro un termine ragionevole.

La riservatezza della segnalazione viene, inoltre, garantita dalla clausola di riservatezza esplicitamente accettata e degli obblighi deontologici di riservatezza dei membri incaricati in tale funzione.

Le segnalazioni interne e la relativa documentazione sono conservate dall'organismo deputato alla ricezione delle segnalazioni, per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui alla normativa europea e nazionale in materia di protezione di dati personali.

Nel caso la segnalazione pervenga ad un soggetto diverso dall'organo deputato alla ricezione delle stesse, la stessa segnalazione dovrà essere immediatamente trasmessa all'organismo deputato alla ricezione delle segnalazioni per le opportune attività conseguenti.

#### b) Canale esterno (Gestito Anac)

L'Autorità competente per le segnalazioni esterne, anche del settore privato, è l'ANAC. È possibile segnalare all'Autorità solo laddove ricorra una delle seguenti condizioni:

- non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione del canale di segnalazione interna ovvero, non è attivo oppure non conforme alla norma;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

[www.anac.it](http://www.anac.it);

#### c) Divulgazione pubbliche

Divulgare pubblicamente vuol dire rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

La persona segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dalla presente procedura e dalla normativa vigente (d.lgs. 24/2023) se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;

- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

#### d) Denuncia

Il segnalante procede direttamente alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile competente come da normativa vigente, nel caso ne valuti l'esigenza o l'urgenza.

#### Gestione della segnalazione interna

Nell'ambito della gestione del canale di segnalazione interna, l'organismo deputato alla ricezione delle segnalazioni, al quale è affidata la gestione del canale di segnalazione interna svolge le seguenti attività:

- a) rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione; (l'avviso di ricevimento sarà comunicato ad uno dei riferimenti identificativi descritti nella segnalazione; nel caso la segnalazione rimanga anonima il descritto avviso di ricevimento non potrà essere comunicato)
- b) mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e possono richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni (se lasciati recapiti di riferimento)
- c) dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute
- d) fornisce riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione; (vale quanto previsto al punto a) in caso di segnalazione anonima)
- e) mette a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne. Le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro (bacheca di lavoro, nonché accessibili alle persone che pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengono un rapporto giuridico con l'azienda presso il seguente indirizzo web: <https://iperceramica.wallbreakers.it/#/>).

#### Tutela del Whistleblower

La normativa dedicata al Whistleblowing tutela la buona fede del segnalante al momento della segnalazione. La norma prevede che la persona segnalante beneficerà delle tutele previste dalla legge solo se, al momento della segnalazione, aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere.

#### Tutela della riservatezza

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse. L'identità del segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.

Il divieto di rivelare l'identità del whistleblower è da riferirsi non solo al nominativo del segnalante ma anche a tutti gli elementi della segnalazione, dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del segnalante.

La tutela dell'identità del segnalante viene garantita anche in caso di procedimento penale, contabile e disciplinare.

Viene inoltre tutelata l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

Resta ferma l'applicazione delle disposizioni nazionali o dell'Unione europea in materia di: segreto professionale forense e medico ed alla segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali.

Nelle procedure di segnalazione interna, la persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

#### Segnalazioni anonime

Il presente sistema di segnalazione prevede la possibilità per il segnalante di effettuare segnalazioni in formato anonimo, con la possibilità in ogni modo di poter svelare all'organo di vigilanza la propria identità in una fase successiva dell'istruttoria.

In caso di segnalazione anonima l'organismo deputato alla ricezione delle segnalazioni, in ogni modo qualora valuti sussistente la segnalazione, svolgerà la dovuta istruttoria ispettiva per verificare le notizie ricevute.

#### Protezione dalle ritorsioni

È vietata ogni forma di ritorsione anche solo tentata o minacciata. I motivi che hanno indotto la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

In via generale per ritorsione si intende: «qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto».

Per ritorsioni in via specifica possono intendersi:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;

- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Gli enti e le persone possono comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di avere subito. L'Anac pubblica le modalità di denuncia sul proprio sito internet istituzionale.

Le misure di tutela si applicano anche:

- al facilitatore (persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve rimanere riservata);
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente.
- agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali le stesse persone lavorano nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

### La perdita di tutele

Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

### Formazione ed Informazione

La presente procedura è pubblicata, oltre che nel presente paragrafo del modello di organizzazione e controllo anche presso le bacheche di lavoro aziendali adibite alle comunicazioni con i dipendenti.

Per tutti i lavoratori autonomi, i collaboratori i consulenti, tirocinanti, stagisti aziendali, azionisti e le funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza aziendali (Cda, Collegio Sindacale, Revisori) le informazioni sono disponibili presso <https://iperceramica.wallbreakers.it/#/>.

## IL MODELLO DI IPERCERAMICA S.P.A.

### PROCEDURA ADOTTATA PER LA STESURA

---

Secondo le prassi comunemente in uso, la stesura del presente Modello di organizzazione e gestione ai sensi dell'art. 6, co. 1, lett. a) del D. Lgs. 231/01 (in prosieguo anche il "Modello") ha seguito quattro fasi: (i) valutazione della situazione esistente; (ii) individuazione della situazione ideale; (iii) determinazione delle discrepanze; e (iv) attuazione del modello.

La prima fase, quella di valutazione, ha avuto lo scopo di ottenere una mappatura (quanto più possibile precisa) della situazione di fatto in essere. IPERCERAMICA S.p.A. (in prosieguo anche la "Società"), pur nel pieno ed assoluto rispetto della normativa in vigore anche con riguardo alla sicurezza e salute sul lavoro (D. Lgs. 81/08 e s.m.i.), non si era ancora dotata di un modello ai sensi del D. Lgs. 231/01. Pertanto, s'è proceduto ad una verifica della situazione di fatto, mediante analisi dell'organigramma aziendale ed intervista dei soggetti "apicali" e non coinvolti nei processi più significativi, per comprendere dove fosse necessario intervenire con la formalizzazione e proceduralizzazione richieste dalla legge. Il censimento delle aree d'impresa a rischio ha preso le mosse da una valutazione dei reati che generano la responsabilità dell'ente, per comprendere come in relazione ad essi si configuri la sua attività.

Nella valutazione in parola sono state chiaramente prese in esame le caratteristiche specifiche dell'attività svolta da IPERCERAMICA S.p.A., in modo da valutare in concreto, e non già in astratto, le possibili criticità, tenute in considerazione le esperienze pregresse, le modalità con cui in concreto la società esercita la propria impresa commerciale, le specifiche informazioni fornite dai soggetti intervistati e le prospettive di sviluppo, anche nel medio e lungo termine, dell'azienda. L'obiettivo che la società si è prefissa è di attuare un modello che sia non soltanto specifico, "tagliato" sulle peculiari caratteristiche dell'ente, ma anche dinamico, in grado cioè di migliorarsi ed affinarsi attraverso la collaborazione dei soggetti coinvolti nella sua applicazione.

Il secondo momento dell'attività di censimento dell'area di rischio è stato rappresentato dall'individuazione delle possibili modalità attuative dei reati all'interno della struttura aziendale, tenuto conto della storia dell'impresa, del contesto operativo, del suo (alto) grado di trasparenza, di quanto l'esperienza giudiziaria ha evidenziato come forme di commissione di reati. Rimane peraltro inteso, come specificamente indicato nella parte "speciale" del presente Modello, che per sua natura questo non può altro che essere l'oggetto di un costante aggiornamento, il quale viene necessariamente imposto (su iniziativa degli amministratori e/o dell'O.d.V.) ogniqualvolta la società intenda intraprendere iniziative nuove, in ambiti diversi da quelli nei quali ha sinora operato, con o senza modifica del



proprio oggetto sociale. Tale attività di aggiornamento dovrà riguardare anche l'individuazione dei soggetti che potenzialmente potrebbero essere coinvolti, sotto il profilo attivo o passivo, nella commissione delle fattispecie di reato presupposto.

Nella seconda fase, quella di progettazione, si è cercato di identificare i protocolli operativi ottimali per programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni in funzione della prevenzione dei reati presupposto della responsabilità dell'ente. Per quanto riguarda gli standard di controllo si è fatto riferimento alle migliori prassi diffuse negli ultimi anni, ma s'è anche cercato di elaborare soluzioni nuove ed innovative, rapportate alle specifiche caratteristiche della struttura e dell'attività della società e che prevedessero i più alti standard realizzabili di controllo e prevenzione.

Nella terza fase, comunemente nota col nome di "*gap analysis*", s'è cercato di comprendere per ogni singola funzione aziendale quali azioni fossero necessarie al fine di eliminare le difformità tra lo stato di fatto e la soluzione individuata come ottimale, tenuto conto delle problematiche connesse all'implementazione di soluzioni alternative ed effettuando, a monte, una valutazione del livello di rischio ritenuto in concreto accettabile.

IPERCERAMICA S.p.A. è conscia del fatto che non esistono procedure perfette e che, anche se anche esistessero, non avrebbe senso paralizzare l'attività d'impresa con un sistema di procedure di controllo sovradimensionato rispetto ai danni potenziali. L'individuazione dei limiti ai controlli ed alla quantità/qualità delle misure di prevenzione (da introdurre per evitare la commissione dei reati presupposto) è stata operata secondo prudenza; essa è suscettibile di revisione in qualsiasi momento, per adeguarsi alle mutate condizioni aziendali.

In particolare, il presente Modello è stato concepito in modo tale per cui, con i controlli in essere, il sistema di prevenzione non possa essere aggirato se non intenzionalmente, chiaro essendo che nessun modello potrebbe prevenire la possibilità che con dolo alcuno ne violi le disposizioni. Questa soluzione è in linea con la logica dell'elusione fraudolenta del modello organizzativo quale condizione esimente, espressa dal citato decreto legislativo ai fini dell'esclusione della responsabilità amministrativa dell'ente.

Pertanto, il sistema di controllo preventivo è stato concepito ed elaborato per essere in grado, in primo luogo, di escludere che un qualunque soggetto operante all'interno di IPERCERAMICA S.p.A. possa giustificare la propria condotta adducendo l'ignoranza delle direttive aziendali, ed in secondo luogo evitare che, nella normalità dei casi, il reato possa essere causato dall'errore umano (dovuto anche a negligenza o imperizia) nella valutazione delle direttive aziendali. Si rinvia al prosieguo per la esposizione delle prescrizioni in materia di diffusione del modello e formazione del personale.

La quarta fase, ossia la stesura in concreto del modello, è destinata a non avere un termine. S'è detto infatti di come, per espressa volontà di IPERCERAMICA S.p.A., il presente Modello si deve configurare per il suo carattere dinamico: esso è destinato ad un costante aggiornamento sia per rispondere all'evoluzione della struttura aziendale della Società, sia per assecondare le modifiche che dovessero evidenziarsi nello svolgimento dell'attività di impresa (oltre che, pare ovvio, per recepire eventuali future modifiche legislative, ad esempio nel caso in cui venga ampliato il novero dei reati "presupposto"). Soltanto una costante revisione del modello garantisce infatti che, nella malaugurata e remota ipotesi di un illecito posto in essere all'interno della struttura aziendale, il sistema di controllo interno sia giudicato adeguato e assicurati a IPERCERAMICA S.p.A. la concessione del beneficio dell'esimente da responsabilità.

In particolare, proprio nelle more della stesura del presente Modello è stata diffusa notizia

della costituzione di una commissione di studio per la modifica del D. Lgs. 231/01, con l'intento di «effettuare una ricognizione, a quindici anni dall'entrata in vigore del predetto decreto legislativo, per contrastare e prevenire la criminalità economica, considerata importante elemento di distorsione dei mercati e di freno della crescita. La Commissione, pertanto, ha il compito di formulare proposte di modifica normativa e, più in generale, di rilanciare le politiche di prevenzione». È dunque di tutta evidenza come, anche per espressa previsione contenuta nel presente Modello, sarà non solo opportuna ma certamente obbligatoria una revisione di questo ogniqualvolta venga attuata una modifica della normativa applicabile, suscettibile di incidere sul rischio di commissione dei reati presupposto o, in generale, che ampli la portata dei reati presupposto e/o imponga l'adozione di particolari misure.

## I RAPPORTI CON LE SOCIETÀ CONTROLLATE

Al momento della redazione del presente Modello, la Società controlla (detenendo il 100% del capitale sociale) le seguenti società: la società di diritto maltese Iperceramica Malta Limited e la società di diritto tedesco Iperceramica Deutschland GmbH, la società di diritto austriaco Iperceramica Austria GmbH, la società di diritto francese Iperceramica France SASU, nonché la società di diritto svizzero Iperceramica Svizzera Sagl (in prosieguo tutte saranno sinteticamente citate come le "Controllate Estere"); nonché la società di diritto italiano RistrutturaSMART S.r.l. (Codice Fiscale 03797430364, R.E.A.: MO - 418495), in prosieguo la "Controllata Italiana".

Alla luce di quanto sopra premesso, si ritiene che le Controllate Estere e la Controllata Italiana possano e debbano essere incluse tra i Destinatari per quanto attinente all'applicazione del Codice Etico. Inoltre, per la controllata italiana, è previsto, in funzione degli specifici rischi di reato dell'azienda, un proprio Modello di organizzazione gestione e controllo, coerente con il presente Modello di IPERCERAMICA S.p.A.

Per l'eventuale incidenza che possano avere operazioni autonomamente condotte dalle Controllate ma che riverberino (o possano astrattamente riverberare) i propri effetti sulla Società, e dunque assumere rilevanza ai fini del D. Lgs. 231/01, si rinvia alle prescrizioni contenute nella parte speciale del Modello.

---

## ORGANISMO DI VIGILANZA

Conformemente alle migliori prassi in uso ed alla normativa applicabile, la vigilanza sul rispetto del presente Modello viene affidata ad un organismo dell'ente costituito *ad hoc*, autonomo ed indipendente di cui natura, composizione e funzioni vengono qui disegnate analiticamente indicate.

## NATURA

L'O.d.V. di IPERCERAMICA S.p.A. è un organismo autonomo ed indipendente, munito di poteri di vigilanza, ispezione e controllo ma privo di poteri amministrativi e/o gestori dell'ente e/o di compiti operativi. In particolare, l'O.d.V. si costituisce (se in forma collegiale), prende funzioni ed esercita la propria attività senza che alcun organo di IPERCERAMICA S.p.A. possa in alcuna misura interferire in tali processi. Potranno essere membri dell'O.d.V. soltanto soggetti muniti delle necessarie competenze professionali, ferma restando la facoltà per costoro di farsi assistere da professionisti ed esperti nelle diverse materie oggetto di vigilanza.

Della sua costituzione (se in forma collegiale) viene redatto processo verbale (verbale Cda); tale verbale viene custodito in originale a cura dell'ufficio amministrativo, mentre una copia viene consegnata all'organo di vigilanza ed al responsabile dell'Ufficio Legale di IPERCERAMICA S.p.A. per opportuna conoscenza. Nell'ipotesi invece di organo monocratico verranno custodite dallo stesso ufficio della società la nomina e l'accettazione della stessa.

All'atto dell'accettazione della nomina (e come condizione di validità della stessa) tutti i membri dell'O.d.V. devono sottoscrivere una dichiarazione di indipendenza, attestando sotto la propria responsabilità di non avere interessi in conflitto con quelli della Società e/o compiti operativi che li rendano partecipi di decisioni ed attività (in maniera tale da escludere la possibilità che costoro siano chiamati a vigilare sul proprio stesso operato) e di vincoli di parentela con gli organi sociali e con il vertice aziendale, impegnandosi a svolgere l'incarico in maniera corretta ed imparziale, al solofine di onorare gli impegni previsti dal presente Modello (ed in particolare i doveri di vigilanza). In assenza di tale dichiarazione non si può incardinare l'O.d.V., essendo del tutto improduttive di effetti giuridici le eventuali accettazioni non accompagnate da tale dichiarazione (o accompagnate da dichiarazioni incomplete o con riserve, anche parziali). In tale ipotesi il C.d.A. dovrà attivarsi senza alcun indugio per la nomina di un nuovo organo.

Qualora, successivamente alla nomina ed alla accettazione dell'incarico, sopravvengano circostanze tali da compromettere la dichiarazione di indipendenza di cui sopra, l'organismo (o il membro di questo che si venga a trovare in una posizione di incompatibilità) si riterrà decaduto ed il C.d.A. dovrà procedere senza alcun indugio ad una nuova nomina. Al fine di garantire l'efficacia della presente disposizione, con cadenza annuale ed in occasione dell'anniversario della nomina, l'O.d.V. (o ciascun membro di questo) dovrà reiterare, in forma scritta, la propria dichiarazione di indipendenza ed assenza di conflitto di interessi. Copia di tali dichiarazioni viene custodita negli archivi della Società a cura del responsabile dell'Ufficio Legale.

## COMPOSIZIONE

L'O.d.V. rappresenta un organo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo e viene nominato con delibera del C.d.A.

L'O.d.V. di IPERCERAMICA S.p.A. può avere composizione monocratica o collegiale. Esso dovrà avere composizione collegiale laddove IPERCERAMICA S.p.A. in ciascuno degli ultimi tre esercizi, abbia superato tutte le seguenti soglie:

- a) totale dell'attivo dello stato patrimoniale pari ad €uro 80.000.000 (diconsi Euro ottantamiloni/00);
- b) ricavi lordi delle vendite pari ad €uro 200.000.000 (diconsi Euro duecentomiloni/00)
- c) dipendenti occupati in media durante l'esercizio pari a 800 unità.

La nomina avviene a cura del C.d.A. di IPERCERAMICA S.p.A. ed ogni membro dell'O.d.V. così nominato avrà il dovere di esaminare, prima dell'accettazione della nomina predetta, il contenuto del presente Modello (che il C.d.A. consegnerà in copia, unitamente alla comunicazione di avvenuta nomina); l'accettazione nonché la dichiarazione dell'indipendenza ai sensi del paragrafo precedente avverrà in forma scritta nel verbale con cui si costituisce l'organo.

Si considerano motivi di incompatibilità con l'incarico, e dunque determinano la nullità dell'eventuale accettazione e la decadenza, laddove i motivi siano integrati in epoca successiva all'accettazione, le seguenti circostanze:

- a. Condanna passata in giudicato per un fatto previsto dalla legge come delitto;
- b. Sospensione dall'iscrizione all'albo o ordine di appartenenza;
- c. Perdita dei diritti civili e/o interdizione e/o inabilitazione e/o nomina di un amministratore di sostegno (a beneficio del soggetto in questione);
- d. Interdizione o sospensione dai pubblici uffici;
- e. Sottoposizione a misure di prevenzione e/o di sicurezza e salute e/o cautelari.

Qualora venga nominato un organismo collegiale, questo potrà essere costituito da 2 o 3 membri secondo quanto stabilito dal Consiglio di Amministrazione della Società, e preferibilmente con competenze professionali diverse rispetto agli altri. Ciò al fine di garantire un più efficace e pervasivo controllo sul rispetto del presente Modello.

Ciascun membro dell'O.d.V. dovrà essere preventivamente assicurato per i danni derivanti da responsabilità professionale in conseguenza del negligente, imprudente e/o imperito adempimento degli obblighi imposti dal presente Modello; la copertura assicurativa dovrà essere accesa presso un primario ente assicurativo italiano o internazionale e dovrà prevedere un massimale per ciascun sinistro pari o superiore a

1.500.000 di euro per violazioni del D. Lgs. 231/01. Gli estremi della polizza dovranno essere resi noti al momento dell'accettazione della nomina.

#### DURATA DELL'INCARICO

L'O.d.V. svolgerà le funzioni qui previste, salvi i casi di decadenza o recesso, per un (1) anno: tale termine decorrerà dal momento dell'accettazione della nomina e si intenderà prorogato di diritto fino al momento dell'approvazione del bilancio di esercizio nell'anno solare in cui l'incarico andrà a scadere, a condizione ovviamente che tale approvazione avvenga in epoca successiva alla naturale scadenza del termine annuale. Così, a titolo esplicativo, l'incarico accettato il giorno 1.3.2019 avrà termine il giorno 28.2.2020 ma sarà prorogato automaticamente fino all'approvazione del bilancio di esercizio di IPERCERAMICA S.p.A. (bilancio al 31.12.2019, evidentemente) qualora questa avvenga in epoca successiva al 28.2.2020.

Il termine di durata dell'incarico è altresì prorogato *sine die* fino a quando non intervenga la nomina di un nuovo organo e vi sia l'accettazione da parte di questo, nel rispetto delle

procedure e delle forme qui disciplinate. Parimenti, in ipotesi di recesso o di decadenza l'O.d.V. rimane in carica sino alla nomina del nuovo organo ed all'accettazione di questo.

L'omissione di atti dovuti ai sensi del presente Modello, così come il mancato rispetto delle scadenze ed in generale il compimento di qualsiasi atto che, per dolo o colpa, sia contrario allo spirito e/o alla lettera del presente Modello determinerà la decadenza dall'incarico dell'O.d.V. (a prescindere da chi abbia, in concreto, posto in essere la violazione, in ossequio al principio qui sancito per cui tutti i membri sono responsabili di qualsiasi azione e/o omissione, a prescindere da chi l'abbia commessa). Rimane peraltro inteso che l'O.d.V. rimarrà in carica sino a quando la sua responsabilità non venga accertata con provvedimento provvisoriamente esecutivo.

L'O.d.V. e/o i singoli membri di questo potrà/anno recedere dall'incarico in qualsiasi momento, anche senza che ricorra giusta causa, dandone comunicazione scritta al C.d.A. di IPERCERAMICA S.p.A. Questo sarà chiamato a procedere alla sostituzione dell'O.d.V. (o del singolo membro di questo) entro e non oltre il termine di giorni 15 (quindici) dal ricevimento della comunicazione di recesso. *Medio tempore*, l'O.d.V. e/o il membro di questo rimarrà/anno nel pieno esercizio delle proprie funzioni. Rimane esclusa la possibilità di nomina per cooptazione da parte dei membri dell'O.d.V., così come deve intendersi espressamente vietata (e, se concessa, improduttiva di qualsiasi effetto giuridico) ogni forma di delega di funzioni o di cessione dell'incarico, anche se approvata dal C.d.A. Parimenti, IPERCERAMICA S.p.A. potrà revocare il mandato all'O.d.V. e/o i singoli membri di questo, anche senza che ricorra giusta causa, dandone comunicazione scritta con un preavviso di 15 giorni. L'O.d.V. e/o i singoli membri di questo rimarrà/anno in carica sino alla nomina del nuovo organo ed all'accettazione di questo.

In ipotesi di malattia invalidante (per tale intendendosi qualsiasi patologia che, di fatto, determini l'impossibilità di assolvere all'incarico in maniera puntuale e secondo gli standard di diligenza qui previsti, protrattasi per un termine pari o superiore a giorni sessanta) o di altro impedimento dell'O.d.V. e/o di uno o più tra i suoi membri che abbia durata pari o superiore a giorni 60 (sessanta), il C.d.A. sarà chiamato a provvedere alla sostituzione dell'intero organo o del membro impossibilitato nel medesimo termine sopra previsto di giorni 15 (quindici) da che abbia conoscenza della circostanza, previa informativa scritta al Collegio Sindacale. In ipotesi di organo collegiale è fatto obbligo agli altri membri dell'O.d.V., non colpiti da malattia o non interessati dall'impedimento, di dare immediata notizia al C.d.A. della situazione venutasi a creare, affinché quest'ultimo possa provvedere tempestivamente agli adempimenti del caso.

## SVOLGIMENTO DELL'INCARICO ED ATTRIBUZIONI

L'O.d.V. ha accesso a tutte le informazioni ed alla documentazione necessaria per effettuare le verifiche programmate in esecuzione dell'attività di controllo prevista nel presente Modello. All'O.d.V. deve pertanto essere effettivamente garantito l'accesso a informazioni e documentazione; costituisce grave violazione del presente Modello, esponendo il soggetto che se ne renda colpevole ad eventuale sanzione disciplinare, l'impedito accesso alle informazioni ed alla documentazione aziendale. Parimenti, all'O.d.V. devono essere comunicate per iscritto tutte le deleghe aziendali e le relative modifiche, a cura del responsabile dell'Ufficio Legale (il quale dovrà provvedere in tal senso entro 5 giorni dall'accettazione della nomina e/o dal verificarsi di una variazione nella situazione già comunicata).

Come detto, l'O.d.V. non costituisce un organo subordinato al vertice aziendale bensì un organo dotato di indipendenza nell'esecuzione dell'attività di controllo, vigilando sul funzionamento e sull'osservanza del Modello mediante l'utilizzo di poteri di indagine e di valutazione e a mezzo e con l'ausilio del personale della società. L'O.d.V. ha, inoltre, il compito di curare l'attuazione del Modello, in ogni sua parte, e di proporne

l'aggiornamento, attivandosi in tal senso ogni qualvolta ne reputerà l'opportunità.

L'O.d.V. nel suo complesso, ed ogni suo componente in ipotesi di organismo collegiale, dovrà operare in maniera corretta e trasparente, con la diligenza qualificata esigibile dal professionista/esperto della materia. In considerazione della possibilità che l'O.d.V. (specialmente se costituito in un organismo monocratico) non disponga delle competenze tecniche in tutti gli ambiti sui quali è chiamato a vigilare, viene espressamente riconosciuta la facoltà di avvalersi di periti, consulenti ed esperti. I servizi di costoro potranno essere richiesti dall'O.d.V. senza formalismi particolari e senza obbligo di approvazione da parte di chicchessia; il compenso di tali soggetti verrà negoziato esclusivamente dall'O.d.V. e da questo versato, attingendo allo stanziamento di fondi nel prosieguo descritto. Ogni qualvolta l'O.d.V. domandi chiarimenti e/o formuli raccomandazioni e/o segnali operazioni anche solo potenzialmente (o concretamente) incoerenti col presente Modello sulla base anche del parere reso da un soggetto terzo, di detto parere si dovrà dare atto nella relativa comunicazione scritta a firma dell'O.d.V. Rimane peraltro inteso che l'O.d.V. sarà sempre direttamente responsabile per l'adempimento delle obbligazioni poste a carico dell'O.d.V. dal presente Modello, assumendosi in proprio la responsabilità, nei confronti di IPERCERAMICA S.p.A., anche di azioni ed omissioni eventualmente commesse in virtù di informazioni e/o pareri e/o valutazioni e/o raccomandazioni formulate da terzi a tale scopo assoldati, salva ovviamente la facoltà di rivalsa nei confronti di costoro. Nota fatta correzione.

L'O.d.V. è chiamato a svolgere i compiti di vigilanza espressamente previsti dal presente Modello (**vigilanza di primo livello**); questo dovrà altresì vigilare sul rispetto dei doveri di controllo affidati agli organi della società (**vigilanza di secondo livello**), secondo le prescrizioni di dettaglio contenute nella successiva parte speciale.

L'O.d.V. è altresì chiamato ad un controllo di adeguatezza del presente Modello in base all'attività in concreto svolta dalla Società, che l'O.d.V. ha il dovere di monitorare costantemente. Ogniqualvolta l'O.d.V. reputerà che il Modello necessita di aggiornamento e/o modifica dovrà darne motivata comunicazione scritta al C.d.A. ed al Collegio Sindacale, indicando anche – in ragionevole dettaglio – le modifiche e/o le aggiunte e/o le eliminazioni che riterrebbe prudente apportare. Rimane inteso che, nel caso in cui tali suggerimenti non vengano recepiti in un tempo ragionevole, oppure non vengano recepiti con modalità ritenute soddisfacenti dall'O.d.V., questo potrà recedere dall'incarico ai sensi delle disposizioni che precedono.

In ipotesi di organismo collegiale, ciascun membro sarà munito di tutti i poteri derivanti dal presente Modello e, conseguentemente, sarà chiamato alla vigilanza qui imposta. Nonostante qualsiasi eventuale delega o ripartizione interna di compiti tra membri dell'O.d.V., ciascuno di essi sarà personalmente ed illimitatamente responsabile per l'adempimento di tutti gli obblighi previsti dal presente Modello, con responsabilità solidale nei confronti di IPERCERAMICA S.p.A.

L'O.d.V. dovrà, tra l'altro,

- a. vigilare sull'effettività e la rispondenza del presente Modello di organizzazione ai requisiti richiesti dal D. Lgs. 231/01;
- b. verificare l'idoneità del presente Modello a prevenire la commissione di illeciti;
- c. proporre modifiche al presente Modello che siano ritenute necessarie od utili per garantire costantemente l'aggiornamento e la rispondenza all'evoluzione normativa, valutando sia le modifiche della normativa di settore che i recenti orientamenti della giurisprudenza;
- d. verificare il corretto funzionamento del sistema di vigilanza sull'attuazione del presente Modello;

- e. promuovere le attività finalizzate alla conoscenza del presente Modello all'interno di IPERCERAMICA S.p.A.;
- f. promuovere e verificare la partecipazione obbligatoria ai corsi di formazione eventualmente organizzati dai membri dell'O.d.V.;
- g. dare tempestiva esecuzione alle attività di verifica programmate nell'esecuzione dei controlli previsti nel presente Modello organizzazione;
- h. eseguire l'elaborazione dei dati forniti e redigere le conclusioni in merito alle verifiche effettuate;
- i. segnalare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione le violazioni del presente Modello di organizzazione e verificare congiuntamente al Consiglio di Amministrazione l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
- j. effettuare verifiche sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle aree di attività sensibili nell'ambito del contesto aziendale;
- k. verificare l'adeguatezza delle soluzioni organizzative utilizzate per dare attuazione al presente Modello.

Nello svolgimento delle funzioni sopra descritte, l'O.d.V. avrà libero accesso alle risorse ed a tutta la documentazione aziendale; gli viene espressamente riconosciuto il diritto di ottenere dati ed informazioni da tutti gli organi sociali con tempestività.

I vari responsabili delle funzioni aziendali devono comunicare immediatamente all'O.d.V. la presenza di situazioni in azienda "a rischio" di reato.

Con frequenza semestrale l'O.d.V. riferisce al C.d.A. o a un suo delegato (laddove incaricato dal C.d.A. stesso) l'attività di verifica svolta nella Società, con particolare attenzione ai rilievi emersi ed alle eventuali integrazioni del Modello che suggerisce di adottare. Almeno una volta all'anno l'O.d.V. riferisce per iscritto al Consiglio di Amministrazione, descrivendo i principali aspetti affrontati nel corso della propria attività nel corso dell'esercizio, indicando eventuali integrazioni da adottare nelle procedure indicate nel presente Modello e relaziona al C.d.A. in merito alle conclusioni relative all'attività di verifica svolta. L'O.d.V. può riferire direttamente al C.d.A. e al Collegio Sindacale in qualsiasi momento in presenza di specifiche situazioni (es. violazioni del Modello, necessità di integrare il Modello, etc.); l'O.d.V. può chiedere informazioni o chiarimenti anche al Collegio Sindacale.

Il C.d.A. o il Collegio Sindacale potranno, a loro volta, chiedere di convocare l'O.d.V. in qualsiasi momento per chiedere chiarimenti o approfondimenti in merito alla concreta ed efficace attuazione del presente Modello, o in presenza di violazioni dello stesso da parte di consiglieri, sindaci, consulenti, funzionari o dipendenti della Società.

Contestualmente all'accettazione dell'incarico ad O.d.V. questo dovrà aprire, e conservare per tutta la durata delle sue funzioni, un account di posta elettronica dedicato ad ogni comunicazione (ivi incluse, ovviamente, le segnalazioni che chiunque ritenga di dover effettuare). Dell'esistenza di tale account, e dei riferimenti utili per poter a questo inviare corrispondenza elettronica, oltre che dei dati dell'O.d.V., verrà data notizia a tutti i Destinatari del presente Modello (come definiti nel Codice etico) a cura del C.d.A.

#### AUTONOMIA FINANZIARIA

Al fine di assicurare l'effettività del potere di controllo delegato all'O.d.V., e nel rispetto della normativa vigente, viene garantita all'O.d.V. un'autonomia di spesa nell'esercizio delle proprie funzioni, il tutto secondo le disposizioni di dettaglio che seguono.

Viene innanzitutto chiarito che l'incarico svolto dall'O.d.V. ha natura onerosa. Il compenso spettante all'O.d.V. (o ai singoli membri di questo) verrà negoziato dal C.d.A. in epoca anteriore alla dichiarazione di nomina; tale compenso potrà essere espresso in termini forfetari, ossia senza la previsione di componenti variabili che possano essere direttamente od indirettamente connesse all'esecuzione dell'incarico né, tantomeno, ai risultati delle ispezioni o delle attività poste in essere dall'O.d.V. o in alternativa potrà prevedere una quota fissa per l'assunzione dell'incarico e una quota variabile in funzione degli interventi di vigilanza effettivamente svolti. Il compenso verrà stabilito per tutta la durata dell'incarico, con pagamenti scadenzati secondo gli accordi che il C.d.A. e l'O.d.V. potranno negoziare. In ipotesi di recesso o decadenza prima della scadenza del termine, il compenso verrà ridotto in proporzione all'effettiva durata in carica dell'organo.

In aggiunta al compenso di cui sopra, viene riconosciuto all'O.d.V. il diritto al rimborso delle spese sostenute per lo svolgimento dell'incarico, nonché, qualora venga valutato necessario, le parti concorderanno eventualmente un budget complessivo per eventuali compensi e rimborsi dovuti a consulenti terzi che l'O.d.V. abbia, in assoluta autonomia, deciso di far intervenire per essere coadiuvato nell'esercizio delle proprie funzioni. Le modalità di corresponsione e la quantità dei fondi necessari in tal senso saranno negoziate e determinate dal C.d.A. e dall'O.d.V. con atto scritto separato in sede di conferimento dell'incarico.

I compensi per le prestazioni di eventuali professionisti e consulenti terzi coinvolti, entro e non oltre i limiti del budget assegnato all'OdV, saranno riconosciuti e saldati agli incaricati direttamente dalla società IPERCERAMICA SpA. L'OdV dovrà indicare nella relazione annuale al Consiglio di Amministrazione il rendiconto dettagliato delle eventuali spese sostenute.

Nell'ipotesi in cui l'O.d.V. ritenga necessario il conferimento di incarichi o debba sostenere costi il cui ammontare non sia coperto dagli accordi di cui sopra dovrà chiedere al C.d.A. un'integrazione degli stessi; qualora il C.d.A. neghi tale integrazione l'O.d.V. potrà recedere dall'incarico secondo le formalità in precedenza dettate.

## SANZIONI E PROCEDURE DISCIPLINARI

### PRINCIPI GENERALI

L'art. 6, co 2, lett. e) del D. Lgs. 231/01 stabilisce che il modello di organizzazione deve "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello". Stabilisce inoltre l'art. 7, co. 4, lett. b) che l'efficace attuazione del Modello richiede anche "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello". La definizione di un sistema sanzionatorio, applicabile in caso di violazione delle disposizioni del presente Modello, costituisce condizione necessaria per garantire l'efficace attuazione del Modello stesso, nonché presupposto imprescindibile per consentire alla società di beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa (ex art. 6, comma 2, lett. e) del Decreto).

In conformità a quanto stabilito nel decreto, la violazione delle regole contenute nel presente Modello, e relativi allegati, deve essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso. L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde inoltre dall'instaurazione e dagli esiti di un procedimento penale eventualmente avviato nei casi in cui la violazione integri un'ipotesi di reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001. Le regole contenute nel presente Modello e nei relativi allegati (ivi compreso il Codice Etico) sono state assunte dalla Società in piena autonomia e sono vincolanti per tutti i soggetti destinatari.



Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto tra l'autore della violazione e la Società, nonché del rilievo e gravità della violazione commessa e del ruolo e responsabilità dell'autore. Più in particolare, le sanzioni comminabili sono diversificate tenuto conto del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o dell'intenzionalità del comportamento relativo all'azione/omissione, tenuto altresì conto di eventuale recidiva, nonché dell'attività lavorativa svolta dall'interessato e della relativa posizione funzionale, unitamente a tutte le altre particolari circostanze che possono aver caratterizzato il fatto.

In generale, senza pretesa di completezza, le violazioni possono essere riferibili a condotte, sia omissive che commissive (anche agevolando l'altrui violazione), imputabili all'agente a titolo sia di dolo che di colpa.

Nell'accertamento delle infrazioni e nell'irrogazione delle sanzioni non vengono modificati i poteri attribuiti, nei limiti della propria competenza, agli organi societari. In particolare, in nessuna parte il presente Modello intende modificare le attribuzioni del Datore di Lavoro così come individuato con delibera del 19/09/2017 ai sensi del D. Lgs., 81/2008, né in alcuna misura potrà essere inteso come attributivo di funzioni concorrenti con quelle espressamente e tassativamente elencate nella delibera predetta.

Ogni destinatario del presente Modello dovrà, in buona fede, non soltanto assicurarsi di rispettare lo spirito e la lettera di questo ma anche riferire all'O.d.V., quale soggetto istituzionalmente deputato alla vigilanza, circa qualsiasi sospetta violazione, da chiunque commessa, della quale venga a conoscenza.

Il sistema disciplinare previsto dal presente Modello si conforma alla normativa e alla contrattazione collettiva applicabile ai destinatari dello stesso. In particolare, nel procedimento disciplinare aperto nei confronti dei dipendenti, sono rispettate quanto stabilito dai Contratti Collettivi di volta in volta applicabili e le procedure e le garanzie previste dall'art. 7 della Legge n. 300 del 1970, che di seguito si trascrive nella sua vigente stesura (nell'interpretazione datane dalle pronunce della Corte Costituzionale negli anni succedutesi):

*«Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.*

*Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.*

*Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.*

*Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.*

*In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.*

*Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.*

*Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltagli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.*

*Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione».*

È fatta in ogni caso salva l'applicazione di eventuali procedure più favorevoli al dipendente previste dalla normativa o dalla contrattazione collettiva in ogni tempo applicabile.

Si riportano di seguito le sanzioni divise per tipologia di rapporto tra il soggetto e la società.

#### MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

Alla notizia di una violazione del Modello di organizzazione o del Codice Etico commessa da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza, quale soggetto obbligato alla verifica del rispetto del Modello, laddove non ritenga la segnalazione manifestamente infondata, dovrà informare con immediatezza, per iscritto, l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione dovrà effettuare i necessari accertamenti e, sentito il Collegio Sindacale, laddove ritenga che l'amministratore possa aver violato il Modello, provvederà a contestare per iscritto a quest'ultimo tale violazione entro e non oltre 30 (trenta) giorni dalla segnalazione dell'O.d.V., indicando una data per un incontro in contraddittorio da effettuarsi nei successivi 30 (trenta) giorni. Tale contestazione, il cui contenuto dovrà contenere, oltre alla sommaria descrizione dei fatti disciplinarmente rilevanti, l'indicazione di tempo e di luogo dell'infrazione, precisando la prescrizione del modello che si presume essere stata violata, sarà inviata anche al Collegio Sindacale e all'O.d.V. che potranno partecipare a tale incontro. L'amministratore interessato potrà, in luogo del contraddittorio, inviare una memoria difensiva scritta al C.d.A., al Collegio Sindacale e all'O.d.V. Nei 30 (trenta) giorni successivi alla data fissata per l'incontro in contraddittorio, il C.d.A. sentito il Collegio Sindacale, dovrà adottare gli eventuali opportuni provvedimenti di legge, informando, per iscritto, in tal senso (anche nell'ipotesi in cui si determini per l'archiviazione del procedimento senza alcun provvedimento), l'amministratore interessato e l'O.d.V. Si applica, in ogni caso, l'art. 2392 del Codice civile.

#### MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI

Alla notizia di una violazione del Modello da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza, quale soggetto obbligato alla verifica del rispetto del Modello, laddove non ritenga la segnalazione manifestamente infondata, dovrà informare tutti i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale con tempestività.

Il Collegio Sindacale dovrà effettuare i necessari accertamenti e, sentito il Consiglio d'Amministrazione, laddove ritenga che il sindaco possa aver violato il Modello, provvederà a contestare per iscritto a quest'ultimo tale violazione entro e non oltre 30 (trenta) giorni dalla segnalazione dell'O.d.V., indicando una data per un incontro in contraddittorio da effettuarsi nei successivi 30 (trenta) giorni. Tale contestazione, il cui contenuto dovrà contenere, oltre alla sommaria descrizione dei fatti disciplinarmente rilevanti, l'indicazione di tempo e di luogo dell'infrazione, precisando la prescrizione del modello che si presume essere stata violata, sarà inviata anche al C.d.A. e all'O.d.V. che potranno partecipare a tale incontro. Il sindaco interessato potrà, in luogo del contraddittorio, inviare una memoria difensiva scritta al C.d.A., al Collegio Sindacale e all'O.d.V. Nei 30 giorni successivi alla data fissata per l'incontro in contraddittorio, il Collegio Sindacale, sentito il C.d.A., dovrà adottare gli eventuali opportuni provvedimenti di legge, informando, per iscritto, in tal senso (anche nell'ipotesi in cui si determini per l'archiviazione del procedimento senza alcun provvedimento), il sindaco interessato e l'O.d.V.

Si applica, in ogni caso, l'art. 2407 del Codice civile.

### MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, del Modello, o di adozione, nell'esercizio di attività nelle aree a rischi, di un comportamento non conforme a quanto contenuto e richiesto dal Modello, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale dei Dirigenti applicabile.

Alla notizia di una violazione del Modello da parte di un dirigente, l'Organismo di Vigilanza, laddove non ritenga la segnalazione manifestamente infondata, quale soggetto obbligato alla verifica del rispetto del Modello, dovrà informarne il Datore di Lavoro e/o il Consiglio di Amministrazione con tempestività. Quest'ultimo dovrà effettuare i necessari accertamenti e, laddove ritenga che il dirigente possa aver violato il Modello, provvederà a contestare per iscritto a quest'ultimo tale violazione entro e non oltre 30 (trenta) giorni dalla segnalazione dell'O.d.V., indicando una data per un incontro in contraddittorio da effettuarsi nei successivi 30 (trenta) giorni. Tale contestazione, il cui contenuto dovrà contenere, oltre alla sommaria descrizione dei fatti disciplinarmente rilevanti, l'indicazione di tempo e di luogo dell'infrazione, precisando la prescrizione del modello che si presume essere stata violata, sarà inviata anche all'O.d.V. che potrà partecipare a tale incontro. Il dirigente interessato potrà, in luogo del contraddittorio, inviare una memoria difensiva scritta al Datore di Lavoro, al Consiglio di Amministrazione e all'O.d.V. Nei 30 (trenta) giorni successivi alla data fissata per l'incontro in contraddittorio, il Datore di Lavoro e/o il Consiglio di Amministrazione dovranno adottare gli eventuali opportuni provvedimenti di legge, informando, per iscritto, in tal senso (anche nell'ipotesi in cui si determini per l'archiviazione del procedimento senza alcun provvedimento), il dirigente interessato e l'O.d.V. Laddove si ritenga che l'accertata violazione faccia venire meno il rapporto di fiducia, la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa.

### SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI CHE NON RIVESTONO LA QUALIFICA DI DIRIGENTI

Alla notizia di una violazione del Modello di organizzazione o del Codice di comportamento da parte di un lavoratore dipendente deve essere iniziato un procedimento disciplinare finalizzato all'accertamento di tale illecito.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti sono adottate nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della legge n. 300 del 1970 ed eventuali normative

speciali applicabili, e sono rappresentate da:

- richiamo verbale (per le infrazioni più lievi; che non necessita di preventiva contestazione);
- ammonizione scritta;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di cinque giorni;
- licenziamento per giusta causa (nei confronti del Lavoratore che commetta infrazioni che siano talmente gravi da rendere impossibile la prosecuzione, anche temporanea, del rapporto di lavoro, per grave e irreversibile lesione del rapporto fiduciario).

Nella definizione del tipo e dell'entità di ciascuna delle sanzioni descritte, dovranno essere considerate:

- l'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- il comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo ad eventuali precedenti disciplinari già contestati allo stesso lavoratore e, quindi, all'eventuale recidiva dello stesso;
- le mansioni svolte;
- la posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- tutte le ulteriori circostanze del caso, ritenute rilevanti dal Datore di Lavoro.

Ogni notizia di una violazione del Modello da parte di un dipendente deve essere immediatamente segnalata per iscritto al Datore di Lavoro (o suo delegato) a cura del soggetto immediatamente sovraordinato a tale dipendente, ed in particolare:

- i. di ogni responsabile di punto vendita, per le violazioni commesse dagli addetti alle vendite;
- ii. di ogni responsabile di area, per le violazioni commesse dai responsabili di punto vendita;
- iii. del responsabile del magazzino centrale, per le violazioni dei dipendenti addetti al magazzino;
- iv. dal responsabile del personale, per le violazioni commesse dal personale in servizio presso la sede centrale di Fiorano Modenese e dai responsabili di area, del magazzino centrale, del C.E.D., dell'ufficio legale, dell'ufficio amministrativo e dell'ufficio marketing;
- v. da qualsiasi membro del C.d.A. per le violazioni commesse dal responsabile dell'ufficio del personale.

Ogniquale riceva una segnalazione in tal senso, il Datore di Lavoro (o suo delegato), laddove non ritenga la segnalazione manifestamente infondata, dovrà effettuare i necessari accertamenti e, laddove ritenga che il dipendente abbia violato il Modello, provvederà a contestare per iscritto a quest'ultimo tale violazione entro e non oltre 15 (quindici) giorni dalla segnalazione ricevuta, indicando una data per un incontro in contraddittorio da effettuarsi nei successivi 15 (quindici) giorni. Tale contestazione, il cui contenuto dovrà contenere, oltre alla sommaria descrizione dei fatti disciplinarmente rilevanti, l'indicazione di tempo e di luogo dell'infrazione, precisando la prescrizione del Modello che si presume essere stata violata, sarà inviata anche all'O.d.V. che potrà partecipare a tale incontro. Il dipendente interessato potrà, in luogo del contraddittorio, inviare una memoria

difensiva scritta al Datore di Lavoro e all'O.d.V. Nei 15 (quindici) giorni successivi alla data fissata per l'incontro in contraddittorio, il Datore di Lavoro (o suo delegato) dovrà decidere se archiviare la segnalazione oppure irrogare una tra le sanzioni previste nella parte generale e/o speciale del presente Modello, a seconda del tipo di violazione posta in essere, informandone, per iscritto, il dipendente interessato, l'O.d.V. e l'eventuale personale aziendale per gli adempimenti necessari. Il Datore di Lavoro monitorerà l'applicazione della sanzione irrogata.

Nessuna sanzione potrà essere irrogata nei confronti dei dipendenti senza previa contestazione scritta dell'addebito e senza che il lavoratore sia sentito a propria difesa. Il lavoratore potrà sempre farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. Lo scopo delle sanzioni disciplinari deve essere, per quanto possibile, "conservativo" per recuperare i corretti comportamenti e, per tale motivo, in generale esse dovranno essere progressive.

È fatta in ogni caso salva l'applicazione di eventuali procedure più favorevoli al dipendente previste dalla normativa o dalla contrattazione collettiva in ogni tempo applicabile.

#### **MISURE NEI CONFRONTI DI AGENTI, COLLABORATORI, CONSULENTI, PARTNER COMMERCIALI E FINANZIARI**

Nei confronti dell'agente o di ogni altro collaboratore terzo, consulente e altri soggetti terzi, che si rende responsabile della violazione delle linee di condotta indicate nel presente Modello, tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal decreto, si potrà determinare:

- a) il richiamo (verbale o scritto) al rigoroso rispetto delle disposizioni del Modello, o
- b) la risoluzione del rapporto contrattuale per giusta causa, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure sanzionatorie previste nel D. Lgs. 231/2001.

A tal fine, a far data dall'adozione del presente Modello, in sede di negoziazione e di stipula di nuovi contratti con i soggetti di cui sopra, a cura del Datore di Lavoro (o suo delegato) dovrà essere previsto l'inserimento di specifiche clausole che impongano alla controparte contrattuale di garantire la propria conoscenza:

- del D. Lgs. 231/2001 (come successivamente modificato ed integrato);
- del presente Modello (ivi compresi i relativi allegati);

e che prevedano l'impegno da parte di detta controparte al rigoroso e puntuale rispetto dello spirito e della lettera del presente Modello e della normativa applicabile (a prescindere dalla effettiva consumazione di un reato o dalla punibilità dello stesso), oltre a sanzionare contrattualmente qualsiasi violazione di tali norme e previsioni (attraverso la risoluzione del rapporto contrattuale ed il risarcimento del danno cagionato a IPERCERAMICA S.p.A.).

Entro 90 (novanta) giorni dall'adozione del presente Modello, inoltre, il Datore di Lavoro (o suo delegato), dovrà procedere ad integrare i rapporti contrattuali in essere, con i soggetti di cui al presente paragrafo, nei termini sopra previsti.

Spetta all'Organismo di Vigilanza vigilare sull'osservanza dei presenti obblighi, dovendo esaminare, con cadenza annuale, i contratti stipulati con i soggetti in parola e dovendo inoltre valutare, con la stessa cadenza, l'idoneità delle misure adottate dalla Società nei confronti dei collaboratori, dei consulenti, e dei terzi. L'O.d.V. dovrà quindi segnalare al Datore di Lavoro eventuali irregolarità riscontrate perché vengano immediatamente corrette e/o suggerirgli un eventuale aggiornamento delle obbligazioni contrattuali (laddove ritenuto opportuno). Laddove il Datore di Lavoro si rifiuti di procedere in tal senso o provveda con modalità giudicate non sufficienti, l'O.d.V. dovrà recedere dall'incarico.

Ogniqualevolta riceva una segnalazione di una violazione del presente Modello da parte dei soggetti di cui al presente paragrafo, il Datore di Lavoro (o suo delegato), laddove non ritenga la segnalazione manifestamente infondata, dovrà informarne immediatamente per iscritto l'O.d.V., effettuare i necessari accertamenti e, dopo aver sentito il diretto interessato, laddove ritenga che il soggetto in questione abbia violato il Modello, procedere, a seconda della gravità della violazione e delle relative conseguenze, con la formulazione di richiamo (verbale o scritto a seconda della gravità) nei confronti di tale soggetto oppure attivandosi per la risoluzione del relativo rapporto contrattuale e per l'eventuale richiesta di risarcimento danni, dandone in ogni caso notizia all'O.d.V.

## DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DEI DESTINATARI

---

Al fine di garantire che la più ampia diffusione venga data al presente Modello, e contestualmente sincerarsi che questo venga compreso nei suoi protocolli e divieti, viene previsto il seguente sistema di divulgazione.

In ossequio a quanto previsto dalla giurisprudenza prevalente, il presente Modello ed il codice etico ad esso collegato devono essere diffusi presso tutti i soggetti coinvolti nell'attività d'impresa, oltre che presso quei terzi che, nell'esercizio di questa, possano trovarsi ad interagire con IPERCERAMICA S.p.A.

Secondo le buone prassi in uso, dunque, trascorsi 90 (novanta) giorni dall'approvazione del Modello, verrà organizzata – a cura del C.d.A. un'attività di formazione (con modalità aula o anche on-line) nei confronti dei dipendenti e collaboratori ritenuti primariamente coinvolti dall'applicazione del Modello, in base al proprio livello e mansione, all'interno dell'organizzazione aziendale.

Oltre alla formazione di cui sopra, la società dovrà rendere disponibile, a ogni lavoratore (anche di successiva assunzione) un'apposita informativa sintetica nella quale sia resa evidente al lavoratore l'obbligatorietà del rispetto delle previsioni del Codice Etico e del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo nonché informazioni collegate all'applicazione del Modello tra cui, in particolare, la nomina e il ruolo dell'OdV e le modalità per prendere adeguata visione e consapevolezza di detti documenti. L'obbligo di formazione del C.d.A. del presente paragrafo non inficia in alcuna misura i doveri e gli obblighi formativi gravanti in capo al Datore di Lavoro, che restano invariati ed a lui solo imputabili.

Il codice etico è reso disponibile a ciascun Destinatario (come definiti nel codice etico allegato a fare parte integrante del presente Modello), e pubblicato sul sito Internet "IPERCERAMICA". Inoltre, la disponibilità di copie cartacee ed elettroniche verrà comunicata ai dipendenti anche tramite avvisi affissi nelle bacheche aziendali o in appositi spazi fisici preposti alla comunicazione interna e/o esterna. I responsabili di ciascun dipartimento sono chiamati a promuovere la diffusione e la conoscenza del presente

Modello e del codice etico, oltre a garantire la loro distribuzione (con raccolta delle firme per presa visione dello stesso).

A partire dall'anno solare successivo a quello di adozione del presente Modello, potranno altresì essere intraprese, in funzione di quanto necessario, attività formative specifiche, volte a informare e formare i dipendenti coinvolti da eventuali aggiornamenti del Modello o ulteriori necessità formative correlate al Modello che dovessero emergere nel corso del tempo. L'opportunità di dar luogo a dette attività formative sarà evidenziata dall'Organismo di Vigilanza e concordata con lo stesso, in funzione delle risultanze del monitoraggio sull'efficace applicazione del Modello. In caso di nuove assunzioni di responsabili e/o dirigenti, successive alla delibera di approvazione del presente Modello, viene fatto firmare il foglio di presa visione di esso.

Dell'introduzione del Codice Etico e del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo dovrà essere attuata adeguata informazione nei confronti dei terzi (clienti, fornitori, partner commerciali etc.) con le seguenti modalità:

- 1- Pubblicazione del Codice Etico e del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo – Parte Generale, nel sito internet aziendale, con riferimenti agli incaricati dell'Organismo di Vigilanza e loro modalità di contatto
- 2- Inserimento di specifiche clausole per il rispetto del Modello e del Codice Etico (con riferimento al sito internet per la pronta reperibilità di detta documentazione) in tutti i contratti vs. fornitori e partner commerciali italiani
- 3- Inserimento di specifiche clausole per il rispetto del Codice Etico aziendale (con riferimento al sito internet per la pronta reperibilità di detta documentazione) in tutti i contratti vs. fornitori e partner esteri. A tal fine, il Codice Etico dovrà essere inserito nel sito internet aziendale anche tradotto quantomeno in lingua inglese.

Potranno essere redatti, a beneficio dei dipendenti che ne facciano richiesta, sunti e/o *vademecum* riepilogativi delle prescrizioni imposte dal presente Modello. Tali documenti potranno essere diffusi soltanto dopo che la loro stesura sia stata approvata dall'O.d.V.

## COMUNICAZIONI E SEGNALAZIONI AI SENSI DEL MODELLO

Ogni comunicazione prevista dal presente Modello (e relativi allegati) dovranno essere effettuate secondo i principi previsti dalla d.lgs n. 24 del 10 marzo 2023 in materia di whistleblowing.

L'O.d.V. insieme all'organismo deputato alla ricezione delle segnalazioni saranno garanti e responsabili della riservatezza dell'identità del segnalante nella gestione della segnalazione. La violazione del presente obbligo determinerà la revoca per giusta causa dell'O.d.V. dall'incarico.

Nel momento in cui viene adottato il presente Modello, l'O.d.V. e l'organismo deputato alla ricezione delle segnalazioni dovranno comunicare le modalità di segnalazione ed ogni altra documentazione necessaria al fine del rispetto delle normative (*pro tempore* vigenti) sul trattamento dei dati e sulla riservatezza degli stessi.

Ricevuta qualsiasi segnalazione, in qualsiasi forma trasmessa, l'O.d.V. sarà chiamato ad una diligente ed immediata valutazione di questa (entro 7 giorni). Ove la stessa non si palesi manifestamente infondata o calunniosa, l'O.d.V. dovrà compiere ogni più opportuna attività di verifica, valendosi degli strumenti messi a disposizione dal presente Modello e/o tramite ausiliari e/o eseguendo ogni indagine che il professionista del settore svolgerebbe per accertare la fondatezza di quanto segnalato.

All'esito delle verifiche di cui sopra, l'O.d.V. dovrà scegliere, sotto la propria responsabilità, se archiviare la segnalazione senza dare alcun seguito alla stessa, oppure stendere una concisa relazione di (i) quanto segnalato; e (ii) quanto accertato dall'O.d.V. medesimo, relazione che dovrà essere inviata al Consiglio di Amministrazione e/o al Datore di Lavoro e/o ai competenti organi sociali per le valutazioni di questi ai fini disciplinari e/o sanzionatori. Rimane evidentemente inteso che la relazione dovrà essere stesa ed inviata anche nelle ipotesi di segnalazioni, che si rivelino infondate, effettuate con dolo o colpa grave.

Il procedimento di verifica deve concludersi (con l'archiviazione o con l'inoltro della relazione) nei tempi più celeri e comunque non oltre tre mesi dalla ricezione della segnalazione.

Nei confronti di chi violi le misure previste a tutela del segnalante dal co. 2-*bis* dell'art. 6 del D. Lgs 231/2001, nonché nei confronti di chi – con dolo o colpa grave – effettui segnalazioni infondate, sono irrogate sanzioni disciplinari, da parte degli organi competenti, il cui tipo e la cui severità sono parametrati al ruolo ricoperto dal destinatario all'interno della Società ed alla gravità delle condotte poste in essere nel caso di specie.

#### GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

Al fine di garantire l'efficacia del presente Modello nella prevenzione dei reati presupposto, di seguito analiticamente trattati nella parte speciale, ed in ossequio di quanto disposto ai sensi dell'art. 6, co. 2, lett. c) del D. Lgs. 231/01, contestualmente all'adozione del presente Modello il C.d.A. ha definito le risorse finanziarie da stanziare indicandole in apposito allegato al modello e allocandole ciascuna specificatamente in relazione all'implementazione e/o al costante mantenimento in efficienza dei protocolli previsti per ciascuna fattispecie.

Con cadenza almeno annuale, l'O.d.V. sarà chiamato ad un controllo di coerenza delle somme allocate per le finalità previste.